

التنمية الإدارية

• العدد ١٢٢ • إبريل ٢٠٠٩ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)

د. صفوت النحاس :

حظر التعيين أو النقل على الوظائف
التكرارية التي بها فائض في العمالة

اختلال هيكل العمالة يعوق التنمية



هل نحتاج إلى تغيير النظام
الحالي لشغل الوظائف القيادية ؟

القواعد المنظمة للنقل
والنداب والإعارة

أساليب مواجهة الفساد
الإداري والبيروقراطية

كيف يؤثر أداء المطاحن
في إنتاج رغيف خبز جيد ؟



رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير
د. صفوت النحاس

مدير التحرير
جمال سيد عبدالعال



في حوار مع د. صفوت النحاس رئيس الجهاز
حظر التعيين أو النقل على الوظائف
التكرارية التي بها فائض في العمالة

6

13

مؤتمر المرأة في مواقع القيادة

19

المؤتمر السادس لشبكة عمل معاهد تدريب الإدارة العامة بالدول الأوروبية ومتوسطة

إخراج فتى

عادل محمد حسن

أعضاء مجلس الإدارة

حسن السيد عبدالسلام
نوال محمد بيومي
وداد يعقوب نخيله
محمد زكي محمد
سلوى حسين الروفنى

المراسلات:

توجه المراسلات باسم
مدير تحرير مجلة التسمية
الإدارة - الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة :
١ طريق النصر - مدينة
نصر - القاهرة
رقم البريد : ١١٧٦٣
تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الإلكتروني

CAOA-CAOA64@YAHOO.COM

رقم الأيداع بدار الكتب: ٢١٢٩
طبع بطلب أخبار اليود ثار الصحافة

أسس تطوير الهياكل
التنظيمية لوحدات
الجهاز الإدارى
للدولة

مؤتمر
اللامركزية بين
الجلد والقادامى ..
هل من فارق 20



ماهى شروط
إختيار مساعدا أول
ومساعدا وزير؟

22



القواعد المنظمة للنقل
والندب والإعارة فى
الوظيفة العامة

62

دعوة .. لتعلم
مهارات التفكير

26



التطبيع
التنظيمى

فى دراسة لتقويم
أداء نشاط المطاحن
ودقيق الخبز

66

50



التغيير .. تطوير
منطقى لفكر الادارة

91

محو الجزاءات التأديبية
للعاملين .. كيف ؟

76

كن مستغلا لوقتك !



بقلم :
د. صفوت النحاس

عليك عمل يومي، و إذا أمضيت لكل يوم عمله
أرحت بذلك نفسك واسترحت .

إن إدارتنا للوقت لا تنطلق إلى تغييره ولا إلى
تعديله بل إلى كيفية استثماره بشكل فعال ومحاوله
تقليل الوقت الضائع هرباً دون فائدة أو إنتاج وبالتالي
رفع إنتاجية العاملين خلال وقت عملهم المحدد وأن
المدير الفعال هو من يبدأ بالنظر إلى وقته قبل
الشروع في مهامه وأعماله وأن الوقت يعد من أهم
الموارد فإذا لم تتم إدارته بالأسلوب الأمثل فلن يتم
إدارة أي شيء آخر فهو يختلف عن بقية الموارد
البشرية والطبيعية والمادية. ويجب أن نتعلم فن
الاستخدام الرشيد للوقت فإذا لم نحسن إدارته فإننا
لن نحسن إدارة أي شيء .

فالوقت قابل للاستغلال والاستثمار بدون حدود أو
قيود وهو كإصل ثمين ، كان سبباً في تقدم غيرنا
واكتسابه المهارات في كيفية إدارة هذا الوقت وعدم
هدره .

إن عدم إدارة الوقت جهلاً أو عمداً هو أحد
أسباب تأخرنا في قضية التنمية التي هي في
الواقع قضية استثمار للوقت فنحن بحاجة إلى
نظرة متكاملة لإدارة الوقت لزيادة فعالية المديرين
في استغلالهم للوقت وتعميق إحساسهم بالثروة
التي في أيديهم ، إن المدير الفعال هو الذي يعلم
كيف يستخدم وقته ، ويوزعه التوزيع الفعال على
تخطيط الأنشطة المستقبلية ، وتحديد الأنشطة
اللازمة لأداء تلك الخطط والوقت اللازم للقيام
بعمل ما .

إن العصر الذي نعيشه اليوم يتميز بالعديد من
التغيرات الطارئة والسمات المستجدة التي لم تكن
موجودة في العصور السابقة ومنها التقدم التقني
والنمو الهائل في جميع المجالات ، وتعدد أنواع
التغيرات ونظمها وجميع ما يتعلق بعلم الإدارة جعلنا
في سباق مع الوقت. ولذلك فالنجاح والإبداع لا يُعَدُّ
بهما إلا إذا نما في خلال الوقت المحدد. ومن هنا وجب
علينا مراعاة أن الوقت المحدد لتحقيق أي أهداف لا
يقل أهمية عن الأهداف ، فالفرد منا لا يملك أكثر
من ٢٤ ساعة في اليوم وأنا جميعاً متساوون من حيث
كمية الوقت المتاحة لنا لكننا نختلف في كيفية إدارته
واستخدامه وهنا يظهر الفارق بين الإداري الناجح
والإداري الفاشل.

فالوقت يتسم بالجمود فلا يمكن ادخاره للمستقبل
ولا يمكن تعويض ما مضى منه ويجب علينا الاهتمام
والدقة في أهم مواردنا وهو وقتنا وكيف نديره
بفعالية.

إن الوقت من أهم النعم التي أنعم الله بها
علينا وطالبنا سبحانه وتعالى بالعمل على
استثماره واغتنام وقت الفراغ في العمل
الصالح المثمر وحذر من موهقات استثماره
لذا نقول لكل العاملين : افرغ من يومك
ولا تؤخره لفدك ، وأكثر مباشركه
بنفسك، فإن للغد أموراً وحوادث
تنهيك عن عمل يومك الذي
أخرت ، وأعلم أن اليوم الذي
مضى ذهب بما فيه ، فإذا
أخرت عمله اجتمع

عند الآخرين أنت مجرد رقم.



معنا أنت إنسان له شخصيته
ولذا أفكارنا ومنتجاتنا وخدماتنا
تتفرد بأنها الشخصك وليس لرقمك



CALL 19342

www.egb.com.eg

في حوار مع د. صفوت النحاس رئيس الجهاز:

حظر التعيين أو النقل على الوظائف التكرارية التي بها فائض في العمالة

اكتسبنا صفة الشرعية الدولية والاعتماد في تقييم وحدات الجهاز الإداري في مصر والعالم العربي

بعد مرور أكثر من أربعة أعوام على رئاسة الدكتور صفوت النحاس للجهاز والحصول على شهادة دولية مما أعطاه صفة العالمية لتقييم وحدات الجهاز الإداري في مصر والعالم العربي ومنحها شهادة الجودة... في هذا الحوار سوف نحاول التعرف على أهم الإنجازات الأخرى التي حققها في خلال هذه الفترة والمشروعات المستقبلية التي يسعى إلى تحقيقها وما العائد على العاملين بالجهاز الإداري للدولة وهل حقق لهم بعض طموحاتهم وقضى على المشاكل التي يواجهونها وكان هذا الحوار...

أجرى الحوار:

جمال سيد عبد العال



نتعاون مع العديد من الجهات الدولية والإقليمية

لوضع الاستراتيجية متكاملة للإصلاح الإداري



فريق العمل، زيادة وعي العاملين بهماهم الوظيفية ومتطلبات شغل كل وظيفة واختصاصات الجهاز وحرصهم على المشاركة في خطط الجهاز وتنفيذها مع تحسين الاتصالات الأفقية والرأسية، وإيجاد ارتباط بين الأنشطة التنموية والتدريبية وبين اختصاصات الجهاز الأمر الذي أدى إلى نمو المهارات والكفاءات، بالتوازي مع تحقيق أهداف الجهاز، فناعة العاملين بالجهاز بوجه اهتمام كبيراً لتنميتهم وتطوير أدائهم ملتزماً بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

متى وكيف بدأت هذه الفكرة؟

لقد طرحنا الفكرة على رئيس الوزراء ووافق في فبراير ٢٠٠٠ م على قيام الجهاز بتأهيل العاملين به للحصول على علامة جودة دولية في مجال الإدارة والاستثمار في البشر وتعاقد الجهاز من خلال تمويل اتاحته وزارة التعاون الدولي (٤٤ ألف دولار - كمحنة من الاتحاد الأوروبي) مع تامة استشارات والتي استندت مؤسسة تطوير الأعمال بالملكة المتحدة Exemples والمسئولة عن تقديم برامج مؤهلة لوزارات الخدمة المدنية على المستوى الدولي وقام الجهاز بتنفيذ برنامج التأهيل وفقاً للمراحل الآتية :
- قام خبراء المؤسسة البريطانية بمقد لقاءات مع العاملين بالجهاز ثم تصميم قائمة استقصاء وبناء على تحليل بيانات القائمة تم إعداد خطة عمل لدعم الموارد البشرية بالجهاز وتحديد الاحتياجات التدريبية لتحقيق ذلك.
- تم التدريب للمدرسين وقيادات

وما تلمية أو تقتضيه من إيجاد ونشوء جهات تمارس نشاطاتها على مستوى العالم وتصف بالشريعة والقبول . و قد أصبحت هذه الجهات موجودة في كل تخصص أو مجال عمل ، ولذلك سعينا أن تكون إحدى الجهات التي لها شريعة وقبول في مصر والعالم العربي لتقييم أداء وحدات الجهاز الإداري ومنحها شهادة الجودة في الأداء والاستمرار في الأفراد.

المشاركة الفاعلة

هل سيساعد ذلك على تحقيق

الجودة في الأداء؟

من المفاهيم الواجب على الجهاز الإداري الحرص عليها مفهوم الجودة الشاملة و حسن استغلال الموارد ، واستراتيجيات تحسين الأداء ... لأن سمة الإدارة اليوم هي العالمية والانفتاحية واللاحدود سواء مكانية أو زمانية ، مصر جزء من هذا العالم و جزء مهم نظراً لما يتوافر لديها من موارد بشرية وهو المورد الأهم و القادر على القيام بالنشاطات الاقتصادية و الخدمية و غيرها.

وبما أن الانفتاحية سمة هذا العصر يجب علينا أن يكون لنا حصة دور مؤثر وما تقوم به الحكومة الآن من إجراءات وخطوات يشير إلى وعي وإدراك أهميات المشاركة الفاعلة من خلال العمل وفق مبادئ الجودة الشاملة .

هل حصول الجهاز على الشهادة

والاعتراف الدولي يقدرت

الجهاز واعطاء صلاحية منح

هذه الشهادة لوحدات الجهاز

الإداري هدف في حد ذاته؟

لا .. لقد سعى الجهاز من خلال حصوله على هذه الشهادة الى الوصول بالإدارة المصرية الى المستوى العالمي باعتبار أن الإدارة في بداية الإصلاح المدخل لكل إصلاح وتعتبر هذا الهدف هو خطتنا في الأجل الطويل وفي الأجل القصير ترسيخ ثقافة الجودة للعاملين لكن تكون قادرين على دفع الجهاز الإداري لا يعطيه فلا بد من تأهيل الجهاز والعاملين وتوجيه مهاراتهم نحو تحقيق أهداف الجهاز بأفضل جودة وكفاءة ممكنة لكن تكون قادرين على دفع الجهاز الإداري للدولة الى التقدم ، بالإضافة إلى تغيير أسلوب العمل لدى العاملين من أسلوب العمل القدرى الى تطبيق أسلوب وروح

منافسة دولية

لماذا سعى الجهاز للحصول على

شهادة الجودة الدولية في

الاستثمار في الأفراد؟

الجهاز بحكم القانون ١١٨ لسنة ١٩٦٤م اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وإبداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشؤونهم قبل إقرارها ، وتطوير نظم شئون الخدمة المدنية ، ودراسة وتحديد احتياجات مختلف الوحدات الإدارية من العاملين فى مختلف المهن والتخصصات مع الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص ، و اقتراح سياسة المرتبات والعلوات والبدلات والمكافآت والتعويضات وبرنامج الرعاية الصحية .
ورسم سياسة وخطط تدريب العاملين لرفع مستوى أداء وكفاءة العاملين فى مجالات التنظيم والإدارة .
ورسم سياسة الإصلاح الإدارى وخطط وبرامج التنفيذ لرفع مستوى الكفاءة القيادية والإدارية.

وإدارة ومراجعة مشروعات موازنات الأجور ومراجعة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة تنظيمياً ووظيفياً ودراسة إصدار التنظيم وتسهيل اختصاصات أجهزة قائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .

ومن هنا فلا بد للعاملين أن يتمتعوا بالقدرة التي تؤهلهم لتنفيذ هذه المهام حيث أن الجهاز الإداري للدولة من أكبر الأجهزة الإدارية في العالم بالنسبة لعدد السكان (تقريبا موظف لكل ١٣ مواطناً) والأخذ بالأسلوب العلمى لتنمية المهارات البشرية للعاملين بالجهاز من خلال تأهيل الجهاز للحصول على شهادة الجودة من جهة معترف بها عالمياً . كما لا يخفى على أحد طبيعة الوضع الحالي والمفاسسة المتسديدة وتنوع الأساليب والتقنيات المستخدمة، وأيضا تسارع حركة التغيير بصورة غير مسبقة مما يجعلنا من حالة منافسة ونتيجة لذلك فقد ظهرت عدة مفاهيم مراقبة لهذه الأجواء المنافسة ، و هذه المفاهيم تشكل وسيلة للدخول و الاستمرارية في عالم المنافسة بقوة و تمكن ، و هي في حال تطبيقها واتخاذها كأسس راسخة في التعامل تضمن لنا الثبات و التقدم.

كما أن من مميزات هذا العصر العولمة

الجهاز الذين تولوا تدريب العاملين بالجهاز من خلال برامج تدريبية باللغة العربية.

و تم إعداد برامج تدريبية مكثفة لكافة العاملين بالجهاز بكافة المستويات الوظيفية بحيث تتناسب مع كل مستوى حيث تم إعداد برامج مكثفة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والعاملين بالمجموعات التخصصية المختلفة وشاغلي الوظائف المكتبية والحرفية والخدمات المعاونة .

وقد تناولت البرامج التدريبية التخطيط، مشاركة وتكوين العاملين بالجهاز، الضاعية الإدارية، تطوير الأداء مع التركيز على أهمية دور كل عامل من العاملين بالجهاز أيا كان مستواه الوظيفي وكذلك العمل الجماعي وليس الفردي لتحقيق أهداف الجهاز .

وقد أنتجت هذه البرامج النتائج المطلوبة منها وذلك من خلال قناعة تامة بأهمية التدريب المباشر في تنمية الموارد البشرية . كما تغيرت فلسفة المعاملة من العمل الفردي إلى العمل بروح الفريق وماتربى على ذلك من تحسن ملموس في مستوى الأداء .

آخر مرحلة من المراحل في التقييم النهائي حيث حددت المؤسسة ٧٩ عاملا تولت اختيارهم وذلك بنسبة ٧٣ من إجمالي العاملين باختلاف مستوياتهم الوظيفية كهيئة ممثلة من العاملين باختيارهم لتقييم ادائهم والتأكد من مدى تأهيل الجهاز للحصول على شهادة الجودة .

وكانت هذه المقابلات مع العاملين بالجهاز بمختلف فروعهم واستمرت مدة المقابلة نحو ٤٥ دقيقة لكل عامل كما تم اجراء مقابلة مع رئيس الجهاز استغرقت ١٥٠ دقيقة .

وبعد ذلك تم إرسال تقرير المقيمين النهائي إلى مركز الجودة الدولي بالملكة المتحدة للفحص قبل إرساله إلى هيئة التقييم الدولية التي اتخذ القرار النهائي في هذا الشأن ، وعلى ضوئه حصل الجهاز على شهادة الجودة في مجال الاستثمار في الموارد البشرية .

مستشارون ومقيّمون

ما هي المزايا التي يمكن أن تعود على وحدات الجهاز الإداري للدولة من الشهادة التي حصل عليها الجهاز؟

زيادة الإنتاجية وتخفيض التكلفة والحصول على قوة عمل لديها حافز أفضل للعمل والإنتاج .

تدريب فعال ومستوى أعلى للأفراد العاملين وإظهار الجهاز الإداري للدولة في صورة تعاونية .

أصبح لدى الجهاز هيئة من العاملين تستطيع القيام بدور مستقبلي في إبداء النصيح والشورة في مجال " الاستثمار في الأفراد " وتقديم الخدمات لدى الجهات الحكومية الأخرى .

حيث تم تدريب بعض العاملين بالجهاز ليصبحوا مستشارين ومقيمين للاستثمار في مجال الأفراد من خلال دراسة نظرية وتدريب عملي على أيدي خبراء متمرسين في العمل والحصول على شهادة حضور التدريب . كما مر المتدربون بمرحلة التنمية الذاتية حيث يقوم التدريب بمجموعة من الأعمال والخبرات واختبار للمعلومات ثم المقابلة النهائية وفي حالة نجاحه يتم تسجيله رسميا كمستشار ويكون قادرا على إدخال نموذج " الاستثمار في الأفراد " على الجهات الأخرى .

وعلى المستوى الاستراتيجي حصل الجهاز على وسيلة تنظيمية سيتم استخدامها في تقييم تطوير أساليب العمل في مجال الأفراد والتمتع بنظام وسياسات يتم استخدامها داخل الجهاز الإداري للدولة لرفع أساليب العمل إلى أعلى مستوياتها .

الإمكانيات التدريبية

في ظل حصول الجهاز على الشهادة الدولية للاستثمار في الأفراد هل هناك رؤية محددة لتطوير التدريب الإداري؟

هناك رؤية جديدة للبرامج التدريبية

بحكمها هدف رئيس هو تعظيم العائد من التدريب في ظل الموارد والإمكانات التدريبية المتاحة هذا إلى جانب الاتجاه لاستيعاب وتدريب العمالة المؤقتة وتأهيلها التأهيل اللازم للمشاركة في عملية التنمية الشاملة وقد أسفرت أعمال التطوير عن صياغة رؤية جديدة للبرامج القيادية تقوم على أساس تقسيم المستوى العلمي للبرامج إلى جزئين أساسيين:-

■ جزء للمعارف والمعلومات .

■ جزء للمهارات المطلوب اكتسابها للمشاركين .

حيث يعقد اختبار تحريري في الجزء الخاص بالمعارف للمرشحين لحضور البرامج ومن يجتاز هذا الاختبار ويكتفى بالجزء الخاص بالمهارات التي يتخللها اجراء العديد من التقييمات والاختبارات لقياس مدى اكتساب المشاركين للمهارات المطلوبة .

وقد تم اعداد حاضبات تدريبية جديدة للبرامج واتاحتها من خلال وضعها على موقع الجهاز على شبكة الانترنت وكذلك نشرها وتوفيرها لجميع المشاركين في البرامج بجميع الوحدات الادارية في صورة C.D او صورة مادة مطبوعة قبل موعد عقد الاختبارات بفترة

الاتحاد الأوروبي

ما اهم عمليات التطوير لمنظومة التدريب خلال الفترة الماضية؟

في ظل اهتمام الجهاز بتنمية واعداد الكوادر البشرية والاتجاه الحديث الذي ينظر الى البشر كشريك استراتيجي اساسي في تنفيذ عمليات التنمية والاصلاح الاداري والاقتصادي فحزن بصدد توقيع اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي لتطوير التدريب في الجهاز الإداري للدولة ومن المتوقع ان يتم توقيع الاتفاقية في شهر يونيو القادم وجاري

توقيع اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي في

يونيو القادم لدعم التدريب الإداري

هيكلية العمالة

هل ترى سيادتكم أن الخلل في
هيكلية العمالة داخل الجهاز
الاداري للدولة يعوق عملية
التنمية الاقتصادية؟

يأتي اختلال هيكل العمالة في الأجهزة الحكومية في مقدمة الاختلالات التي تعوق التنمية الاقتصادية الناتجة عن عدم التوازن بين أعداد العمالة واحتياجات سوق العمل وادي ذلك الى سوء استخدام العنصر البشري وبداية ظهور البطالة كما ادى وجود العديد من المتغيرات التي لها تأثير على هيكل العمالة مثل : التطور التكنولوجي ، سياسة التعليم . ومن اهداف الجهاز في المرحلة الحالية التعرف على مظاهر الخلل في توزيع العمالة بين وحدات الجهاز الاداري ونمط انسياب التدفقات البشرية داخل الهيكل والخلل في الهيكل العمري للعنصر البشري ومناقض عدم التوازن في توزيع العمالة بين الانشطة وكذا المجموعات الوظيفية .

كادر خاص

ما رأي سيادتكم في ظاهرة لجوء
العديد من العاملين الى
التظاهر للمطالبة بتكادر
خاص أسوة بالعلمين
والأطباء وغيرهم؟

بعض طوائف العاملين من الذين يقومون بأعمال تخصصية من الأطباء والمهندسين والمدرسين والصيادلة ومدخلي البيانات

لدينا أربعة مشروعات سوف تحقق ميكنة العمل في الجهاز الاداري

العامل أو أيهما أفضل في الجهتين
لمصلحة العامل وذلك لتحقيق التوازن
في الهياكل الوظيفية في الجهاز الاداري
للدولة والتخلص من البطالة المقتنعة
وسوف يتم عرض هذا المشروع على معالي
رئيس الوزراء بعد دراسة كافة الجوانب
المحيطة به .

حظر على الوظائف

هل أن تتم الدراسة هل سيتم
اتخاذ أي موقف تجاه العمالة
الفائضة؟

لقد تم وضع حظر على الوظائف
التكرارية التي بها فائض عن عدم نقل أو
تعيين أو ترقية أي من العاملين على
الدرجات التي بها فائض لحين الوصول
الى العدد المقرر لكل وظيفة من خلال
الترقية أو النقل منها أو الإحالة للمعاش

الآن تقييم الموقف لتحديد الأنشطة التي
ستدعمها الاتفاقية، كما قام الجهاز
بالعديد من الجهود كتشكيل لجنة
استشارية من بعض اساتذة الجامعات من
ذوى الخبرة في مجال التدريب وتنمية
الموارد البشرية ومشاركة خبراء الجهاز
لتطوير البرامج التدريبية التي يتخذها
الجهاز في ظل المتغيرات الحديثة وفي
إطار سياسات إعادة هيكلية الجهاز الاداري
للدولة وتطوير الخدمات الحكومية
والتطوير التكنولوجي الهائل وميكنة
منظمة العمل الحكومي .

وقد بدأ العمل بالاتجاه الى تطوير
البرامج القيادية من خلال توصيف
الواقع الحالي وبيئة العمل بالجهاز
الحكومي والمشكلات والمعوقات التي تحد
من العلاقة وتحليل نتائج تقييم البرامج
القيادية المنفذة خلال الفترة اللاحقة
لمسود قانون رقم 5 لسنة 1991 بشأن
شغل الوظائف القيادية المدنية .

العجز والفائض

لقد سبق أن اشرتم سيادتكم الى
أن مشروع إعادة هيكلة الجهاز
الاداري للدولة قام بتحديد
العجز والفائض في الجهاز
الاداري للدولة هل تم
الاستفادة من هذه الأرقام التي
خلص اليها هذا المشروع؟

بعد حصر الفائض والعجز في
العمالة لدى الجهاز الاداري للدولة
هناك لجنة مشكلة لمعرفة كافة
العوامل المؤثرة على مشروع تم
دراسته الآن يتم من خلاله فتح
باب نقل العاملين الى الجهات
التي تعاني عجزاً في
العمالة من الجهات التي
لديها فائض مع
الاحتفاظ بالمزايا المادية
والعينية التي يتقاضاها



تغيير اسلوب العمل من الفردى الى فرق عمل

الفساد الإداري

**كيف يمكن العمل على تقليل
من ظاهرة الفساد الإداري
واختيار القيادة الادارية ذات
الكفاءة والنزاهة؟**

تبني قانون نظام العاملين المدنيين منذ صدوره فكرة محو الجزء التآديبي بعد مدة معينة وقد ترتب على هذا النظام أن ملف خدمة الموظف لم يعد معبرا عن تاريخه الوظيفي أو الفعلى ويتساوى الموظف المنحرف من الموظفين المخلصين والمنحرفين ما دام الجزء الذى طبق عليه قد تم محوه الأمر الذى أصبح الباب مفتوحا أمام الموظفين ذوى التاريخ غير المشرف لتقلد الوظائف الاضرائية أو القيادية ولم يعد في وسع الإدارة أن تفاضل بين العاملين المرشحين لهذه الوظائف وفقا لمعايير موضوعية ومحددة لذا تضمنت التعديلات المقترحة لقانون الوظيفة العامة حذف ما نصت عليه المادة (٩٢) المتضمنة لفكرة منح الجوائز التآديبية لأنها السلبية التى تضر بسير المرفق العام وتفسد الاختيار عند تولي الوظائف القيادية .

ويهد التدريب الإداري إحدى الوسائل الفاعلة لتقليل حجم الفساد ، ويحاول الجهاز من خلال موقعه الالكتروني على الشبكة الدولية للأنترنت www.caoa.gov.eg نشر المعلومات والبيانات ومتطلبات الحصول على الخدمة من نماذج و رسوم أداء الخدمة والمستندات المطلوبة وتوقيعات الحصول عليها حتى يستطيع المواطن ان يتعامل بشفافية مع أجهزة تقديم الخدمة ولا يكون ضحية للفساد .

**وملاذئ عن تحقيق انضباط
الجهاز الإداري؟**

إننا نحاول تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص في التعيينات وكذلك الانضباط والالتزام والدقة في أداء العمل ، ومكافحة المعزيبين من العاملين بطريقة فريدة ، ومحاسبة الفاسدين والمفسدين والقصرين لا سيما العاملين بالمراقب الحيوية التى

متكاملة للإصلاح الإداري ويرنامج الحكومة لتطوير كفاءته وتطبيق الحكومة المؤسسية في القطاع الحكومي .

كما تم القيام بزيارات عمل لدول الاتحاد الأوروبي لتبادل الخبرات وندارس افضل الممارسات الدولية في مجال اصلاح الاجهزة الحكومية مع تبادل الخبرات من خلال شبكة المعاهد التدريبية في الادارة العامة المتوسطة ومنح كاملة لدارسة الحكومة الحكومية من خلال المعونة الألمانية لنقل الخبرة الألمانية في الإصلاح الإداري ، منح للحصول على درجة الماجستير في الادارة العامة والحصول على المعونة الأمريكية في نظم الحكومة الحكومية واللامركزية الادارية بالتعاون مع الوزارات، تقييم القدرات المؤسسية مركز اعداد القادة للقطاع الحكومي

كما تم التعاون مع البنك الدولي لاصلاح نظام الأجور الحكومي بالتعاون مع وزارة المالية وبناء القدرات البشرية للقطاع الحكومي من خلال مركز اعداد القادة للقطاع الحكومي ، تفصيل دور الجهاز في تطبيق اللامركزية الادارية بالتعاون مع الوزارات والمحليات ، تبادل الخبرات من خلال شبكة المعاهد التدريبية في الادارة العامة للشرق الاوسط وشمال افريقيا ، اذماج نظم المراقبة المالية للجهاز الإداري للدولة من قبل الجهاز وزارة المالية والمحليات

كما تم التعاون مع الأمم المتحدة لتقديم دعم مؤسسي وفنى لتطبيق برامج الإصلاح الإداري المعتمدة لدى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، بروتوكول تدريب موظفى الجهاز وموظفى الحكومة على ثقافة حقوق الانسان ، بروتوكول تدريب موظفى الجهاز وموظفى الحكومة على الحفاظ على الطاقة في المؤسسات الحكومية .

والعاملين على الحواسب الآتية وغيرهم يتكبدون في سبيل ممارستهم لأعمالهم التخصصية أعباء تتصل بتنمية مهاراتهم ومتابعة البحوث في مجال هذه الأعمال ، الأمر الذى يقتضى بالضرورة تقرير بدل تخصص ويحث على لهم لتغطية اعباء تنمية المهارات ومتابعة الأبحاث ولكى تكون وظائفهم جذابة للبقاء فيها وليست طاردة ، وتكون ممارستهم لهذه الوظائف مرتبطة بأحدث الوسائل العلمية لهذه الممارسة تحقيقا لصالح الجهاز الإداري للدولة .

ونظرا للصعوبات العملية أمام وضع كدارات خاصة لجميع الوظائف التخصصية فقد رُى تحقيقا لهذا الهدف ان تتضمن تعديلات قانون الوظيفة العامة وضع نظام لتحفيز بعض طوائف العاملين الذين يقومون بأعمال تخصصية وتقرير بدل تخصص ويحث على للثاقمين بأعمال تخصصية كالأطباء والمهندسين والمهندسين ومدخلى البيانات والعاملين على الحواسب الآتية وغيرهم يمكن تحديده بحسب أقصى ب ١٠٠ أو ٢٠٠ من مرتباتهم الأساسية ، وترك لرئيس مجلس الوزراء تحديد الإخصائين الذين يستحقون هذا البدل وشروط الاستحقاق وطرق محاسبتهم بحيث يحقق البدل رفع كفاءتهم وتحسين اوضاعهم الوظيفية وكذلك تحديد حالات الحرمان منه في حالة عدم تحقيق البدل لأغراضه مع جواز الجمع بين البدل المقترح وغيره من البدلات وال مكافآت والحوافز وغيرها المستحق للعاملين من طائفة الإخصائين وفقا لنص قانون آخر.

**بروتوكول لتعاون
كل يوم يطالعنا الجهاز يتوقع
بروتوكولات تعاون مع جهات
محلية ودولية ما الهدف منها؟**

الهدف الرئيسى هو دعم سياسات الإصلاح للجهاز الإداري للدولة من التعرف على تجارب الدول المتقدمة واكتساب الخبرات فهناك تعاون مع الاتحاد الأوروبي لتقييم القدرات المؤسسية للجهاز واعداد استراتيجية



بالعمل ، توزيع العاملين وفقاً للنوع والمراحل العمرية للعاملين .

الأبنية الحكومية

المشروع الثالث : قاعدة بيانات الأبنية الحكومية وأبنية المدارس ويتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية وشركة مايكروسوفت .

ويهدف الى حصر كل بيانات الأبنية الحكومية والأراضي الفضاء على مستوى الدولة بكافة البيانات التفصيلية .

المخرجات: استخراج التقارير الإحصائية الفصلية والعديدية للمباني والأراضي الفضاء على مستوى الجهات المختلفة موزعة حسب : الجهات الرئيسية - القطاعات - الموانئ - نوع الحياة - نوع الاستخدام - الجهة المالكة - الشكل المعماري - طريقة البناء - حالة الجنى - المساحة - نوع الوحدة المشغولة .

المشروع الرابع : قاعدة بيانات التدريب وسيتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية وشركة مايكروسوفت وجارى إعداد بياناته وتجهيزها

وفي نهاية اللقاء وجه سيادته الشكر للعاملين بالجهاز على جهودهم من أجل الحصول على شهادة الجودة الدولية وان يستمروا على هذا المتوال من أجل اصلاح الجهاز الاداري لتحقيق التنمية لوطننا العزيز مصر .

استسلام عام عن الوحدات ، تطور أعداد الوظائف بالوحدات حسب النوع ، توزيع الوظائف الرئيسية والاستشارية والمعاونة ، أعداد الوظائف الممولة والخالية بالدولة ، أعداد وتكاليف الوظائف الخالية للدولة طبقاً للدرجة ، توزيع الوظائف وتكاليفها على الدرجات والنوع لكل وحدة ، مدى التوازن في الهيكل التنظيمي للوحدة ، نسبة أعداد العمالة من الذكور والإناث إلى إجمالي العمالة ، الدرجات الممولة والمشغولة ، معدل التعديلات التنظيمية للوحدات ، شاغلي درجة معينة حسب الوظيفة ، أعداد الوظائف طبقاً لنوع الكادر : إجمالى الوظائف المشغولة والخالية طبقاً للمجموعات الوظيفية ، أعداد الوظائف المشغولة موزعة على الدرجات والنوع ، إجمالى الدرجات الممولة والمشغولة والشاغرة موزعة على المجموعات الوظيفية ، إجمالى الوظائف المشغولة التابعة لوحدة معينة .

العمالة والأجور

المشروع الثاني : مشروع بيانات العاملين بالدولة (العمالة والأجور) ويتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية وشركة مايكروسوفت ويهدف إلى تسجيل البيانات الخاصة بالعاملين والقيادات والمناصب العامة والعمالة المؤقتة بالدولة لإتاحة المؤشرات والتقارير المتنوعة لمُتخذ القرار .

ومن أهم المخرجات : تقرير تفصيلي عن بيانات العاملين بالجهة ، توزيع العاملين بالجهة وفقاً للمجموعة الوظيفية والنوعية والدرجة ، توزيع العاملين بالجهة وفقاً لمُهل التعمين والنوع ، المحالون إلى المعاش بالجهة في سنة محددة ، توزيع العاملين بالجهة وفقاً للمرحلة التعليمية . افرق في العدد بين البيانات الأساسية والوظيفية ، توزيع العاملين بالجهة وفقاً لأخر مُهل تم الحصول عليه والنوع ، توزيع العاملين على القوائم وغير القوائم

يستخدمها المواطنون والمتوظ بهم إنجاز الخدمات الجماهيرية .

ما أهم المشروعات التي نفذها الجهاز خلال الأعوام الأخيرة ؟

هناك عدة مشروعات نفذها وما زال العمل مستمرا بها حتى الآن ومنها : مشروع إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة ويتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وشركة مايكروسوفت ويتضمن هذا المشروع نظام معلومات الهياكل التنظيمية والوظيفية للجهاز الإداري للدولة .

ويهدف إلى إيجاد هيكل تنظيمي متمثل لكل وحدة إدارية متمثلة ، وبطاقات وصف واحدة لكل وظيفة متمثلة داخل القطاع الواحد ، وبمراجعة أن كل تقسيم تنظيمي ووظيفي يؤدي عملاً أو دوراً في تحقيق أهداف الوحدة الإدارية ، كما يهدف أيضاً إلى إعداد مقررات وظيفية تعبر عن احتياج حقيقي لكل نوعية من العمالة داخل المنظمات المشار إليها .

وما أهم النتائج التي توصل إليها المشروع ؟

اصبح لدينا مخرجات تخص كل وحدة إدارية ومنها استمساك الموازنة لسنة محددة : الجدول الوظيفي ، بطاقات الوصف ، اختصاصات الهيكل التنظيمي ، السندات التشريعية الهيكل التنظيمي والقرارات المعدلة مع توفر إحصاءات ومؤشرات عن أعداد الوظائف المشغولة الفريدة ، توزيع الوظائف المشغولة للدرجة ، معدل الزيادة في إجمالي الدرجات الممولة ، توزيع مجموعة وظيفية محددة ، أعداد الوظائف لغير القائمين بالعمل طبقاً للحالة ، مدى التأثير في جدول الوظائف للوحدات ، نسبة أعداد الدرجات الممولة والخالية إلى إجمالي الدرجات ، إجمالى الوظائف موزعاً على الجهات حسب النوع ، أعداد الوظائف المشغولة والخالية بالدولة طبقاً للنوع ، أعداد الفائض والعجز ،

اختلال هيكل العمالة يعوق التنمية الاقتصادية

ELAB

الشركة المصرية للبناى الكمال

نبذة عن الشركة:-

إيلاب شركة مساهمة مصرية تم تأسيسها في نوفمبر ٢٠٠٢ بنظام المناطق الحرة الخاصة وفقاً لقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ من الشركة المصرية القابضة للبتروليكيماويات والشركة المصرية القابضة للغازات الطبيعية والهيئة المصرية العامة للبترول ووزارة المالية وشك الإستثمار القومي وشركة رويال للكيماويات
موقع الشركة:-

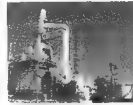
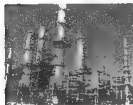
تم اختيار موقع الشركة مجاور لشركات المنطقة البترولية وميناء التصدير حيث توافر للواد الخام وتسهيلات تصدير المنتج بالمنطقة الصناعية بالكس بالإسكندرية .

نشاط الشركة:-

إنتاج ١٠٠ ألف طن / سنوياً من الأكسيل بنزين وذلك لتغطية الإستهلاك المحلى بكمية تقدر بحوالى ٤٠ ألف طن وتصدير ٦٠ ألف طن سنوياً
ما هو منتج الأكسيل بنزين:-

يعتبر منتج الأكسيل بنزين هو المادة الخام الأساسية في إنتاج للخطافات الصناعية وفي إنتاج مساحيق الفسفيل وكعامل مساعد في تعقيم الأقمشة
أكبر المصدرة عالمياً في الشرق الأوسط وأفريقيا
يعتبر هذا المصنع أحد أكبر المشروعات في الشرق الأوسط وأفريقيا لإنتاج الأكسيل بنزين لتغطي باستخدام أحدث تكنولوجيا ومعدات غير ضارة بالبيئة حيث يلتزم للشرع بمراعاة الإشتراطات المتعلقة بالمحافظة على البيئة ومع التلوث

وقد تم توقيع عقد الرخصة وتوريد المعدات الرئيسية مع شركة UOP الأمريكية صاحبة الرخصة والتي قامت بأعمال التصميمات الأساسية لوحدة الإنتاج حيث قامت شركة اتبي بإعداد التصميمات الأساسية للمرافق والتسهيلات الخارجية وشبكات خطوط الربط بين المشروع والشركات البترولية . كذلك تم توقيع عقد تنفيذ للمشروع مع اتحاد مفاولين مكون من شركة GSE&C الكويتية وشركة اتبي وشركة بتروجيت ١ في ١٨ ديسمبر ٢٠٠٥) وتقوم شركة إيلاب مع شركة ميجوم بإعداد الكوادر الفنية وبرامج التدريب اللازمة لتوفير التخصصات الفنية من العمالة المدربة الفادرة على استيعاب التكنولوجيا الطبقة وإدارة عمليات الإنتاج



في مراحلها المختلفة اعتباراً من جاري بدء التشغيل والوصول بإنتاج الشركة إلى العتلات والمواصفات العالمية طبقاً لتوصيات شركة UOP صاحبة الرخصة

بدء إنتاج الأكسيل بنزين بإستثمارات ٥٢٠ مليون دولار

تصدير أول شحنة مع مصنع الأكسيدية

بدء الإنتاج التجريبي لأول مشروع شروكيماويات بإستثمارات تبلغ ٥٢٠ مليون دولار على مساحة ٥٧ فدان بمنطقة الكس بالإسكندرية بجوار شركات المنطقة البترولية وميناء التصدير البترولى حيث توافر للواد الخام وتسهيلات تصدير المنتج كما تم إنتاج وفود الفائتات مطابق للمواصفات العالمية وتدفعه إلى شركات مصر للبترول والجمعية التعاونية هذا وقد تم تصدير أول شحنة من الالاب مطابقة للمواصفات العالمية للسوق العالمى



إيلاب

موقع للتكامل بين

الشركات البترولية

الإسكندرية

شارع السيد العالى
وادي القمر
بجوار شركة
أكيا - الدقهية

ت : ١٩٨٨١٧٢١١
١٩٨٨١٧٢١٢
١٩٨٨١٧٢١٣
١٩٨٨١٧٢١٤
ف : ١٩٨٨٢٠٢٠٩

لعمارة

١ أعمارات المهر
طريق النصر
مدينة نصر

٢٢٤١٤١٩٩
١ ٢٤٠٢٥٧٧
١٠٣٤٠٣٧٧



الحركة العامة

في مؤتمر المرأة في مواقع القيادة تحقيقا للعدالة الاجتماعية: سوزان مبارك: ضرورة مشاركة الأحزاب السياسية في تأهيل الكوادر النسائية للترشيح على قوائمها الانتخابية

■ أن تقوم بمتابعة وتقييم وضع المعاملات على كافة المستويات سواء في الوزارات أو ألهي المختلفة والإبلاغ عن أي ممارسات تمييزية تعوق وصول النساء إلى المناصب القيادية.

■ ساهبة في الاجتماع الوطني،
■ الاستمرار في دعم وموازنة قضايا المرأة والتنمية وشرع المفاهم ذات الصلة وتعبئة المجتمع من أجل مساعدة هذه المفاهم والضغط على صانعي القرار لاتخاذ إجراءات محددة لتقصي للتعوقات التي تعوق المرأة في الوصول إلى مناصبها القيادية.

■ **ثامنا المجلس القومي للمرأة،**
■ الاستمرار والتوسع في برامجها متعددة الأهداف للنهوض بالمرأة وتنشيط برامج الدعوة وتنمية مهارات المرأة القيادية وبناء قدرات قيادات المستقبل الصاعدة.

■ الاستمرار في مراجعة القوانين والتشريعات وغيرها من القرارات التي قد تميز ضد المرأة والتي يمكن أن تعوق تقدمها على الوصول إلى مناصب القيادة والتخاذ القرار.

■ الاستمرار في الدعوة لتأكيد التطبيق السليم للمادة ٦٢ من الدستور التي تتيح تشيالا أكثر ملامة وفاعلية للمرأة في البرلمان، وإبداء الرأي في القوانين ذات الصلة واقتراح تعديلاتها إذا احتاج الأمر عملا بأخصاصات المتخصص عليها في القرار الجمهوري المنشأ له.

■ **تاسما الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء:**
■ الاستمرار والتوسع في جهودها التي تهدف إلى توفير الإحصائيات الرسمية لتكون مصفنة حسب النوع الاجتماعي على كافة المستويات في كافة مجالات التنمية في الدولة.

■ **عاشرا: وشركاها التنمية،**
■ الاستمرار في مساعدة ودعم الجهود التي تتم في جمهورية مصر العربية بهدف تشكيل المرأة والنهوض بها في كافة المجالات وتنمية قدراتها القيادية.

■ **حاديا عشر وسائل الإعلام:**
■ الاستمرار في القيام بأدوارها الفاعلة في تعبئة المواطنين وتغيير التصورات والسلوكيات الاجتماعية لزيد من قبول مشاركة المرأة في التنمية بشكل عام ومحقها المشروع في الوصول إلى مناصب القيادة بوجه خاص.

■ المساعدة على تغيير الأبعاد الثقافية الأبوية متصلة الجنود والتي تعوق المشاركة الكاملة للمرأة وتؤدي إلى عزلتها وإبعادها عن مساهمتها للترقي في منظومة الحراك الاجتماعي

اعلان القاهرة يطالب الحكومة بالتصدي لأي تمييز ضد المرأة في كافة الممارسات في الوزارات والقطاع الحكومي

وذلك بتطبيق واستخدام حافز متلب ضمن حوافز الاستثمار المتاحة في الدولة حاليا.

■ **ثانيا: البرلمانيون والمجالس التشريعية:**

■ تعديل قانون الانتخاب المعمول به على نحو يضمن التطبيق السليم للمادة ٦٢ من الدستور بما

يسمح بتشكيل أكثر فاعلية للمرأة في البرلمان.

■ وضع امير تشريعية تجريم كافة اشكال التمييز ضد المرأة في أي من مجالات الحياة.

■ مراعاة تخصيص نسبة تشييل المرأة في المجالس المحلية الشيعية من خلال النص ذلك في مشروع قانون الإدارة المحلية الجديد (تحت الأعداد) وذلك

وفقا لروح المادة ٦٢ من الدستور والاطر الدستوري للمعملة الانتخابية.

■ **ثالثا: القطاع الخاص:**

■ التأكيد على تبني سياسات مستجيبة لنوع الجنس لتبادل خبرات وتجارب خبراء وتنشيط إلى

المستويات وبالذات تلك السياسات ذات الصلة بتنمية المهارات القيادية لدى العاملين.

■ **رابعا: الأحزاب السياسية:**

■ تطوير ودعم وتكثيف برامج التدريب القائمة بهدف بناء الهياكل السياسية والقيادية للمرأة.

■ العمل على ضمان وجود تشييل مناسب للمرأة في المستويات القيادية ومنشعة القرار داخل

الأحزاب السياسية.

■ **خامسا: المرأة:**

■ أن تصبغ بحقوقها في مكان العمل ولا تحجم من المني للمطالبة بحقوقها في الترفي بقوة

طلبا كانت مؤهلة لذلك.

■ الإبلاغ عن أي ممارسة تمييزية تعرض لها مكتب شكوى المرأة التابع للمجلس القومي للمرأة أو لأي جهة معنية أخرى، طالما كانت حقوقها تستند إلى حقان وأسس قانونية.

■ **سادسا: وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات ولجان المرأة في النقابات:**

اختتم المؤتمر الوطني الأول الذي عقد خلال شهر مارس الماضي تحت رئاسة السيدة سوزان مبارك، قرينة السيد رئيس الجمهورية واستمرت أعمال المؤتمر ثلاثة أيام ناقش خلالها العديد من أوراق العمل والبحوث من خلال ثلاثة محاور رئيسية: تحليل موضوعي للواقع الحالي لأوضاع المرأة في مناصب القيادة في مصر في المجالات المختلفة للتنمية الشاملة في المجتمع، مناقشة التحديات والفرص التي تواجه المرأة في مواقع القيادة، التعرف على الخبرات الدولية وتبادل المعلومات في هذا المجال، التوصل إلى ملاح سياسات عامة توفر بيئة أكثر دعما للمرأة في مناصب القيادة.

■ وأكدت السيدة سوزان مبارك في الكلمة التي ألقاها في ثالث أيام المؤتمر وبحضور العديد من الشخصيات الدولية والمحلية أن المرأة المصرية استطاعت أن فصل الكثير من المواقع في كافة مجالات الحياة العامل من أجل الأنا - كغيرها من نساء الصائم - سالت تامل من أجل الوصول إلى مناصب القيادة وظلت الحكومة بسرعة التقدم بمشروع التعديلات التشريعية إلى البرلمان لدعم المشاركة السياسية للمرأة وضمان التمثيل العادل لها في مجلس الشعب، وأن الحوار سيتواصل مع الأحزاب السياسية بجميع توجهاتها لتشجيعها على مزيد من الاهتمام.

■ وأكد المشاركون على أن هذا المؤتمر يعد منبرا علميا لتبادل خبرات وتجارب خبراء وتنشيط إلى ثقافات مختلفة، وتتيح الفرصة لمناقشة موضوعي مستدير حول القضايا المختلفة ذات الصلة بالمرأة ومواقع القيادة من منظور العدالة الاجتماعية، إيماننا بالارتباط الوثيق بين تشكيل المرأة من الوصول إلى مواقع القيادة، وترسيخ مفاهيم العدالة الاجتماعية في المجتمع.

إعلان القاهرة

وفي نهاية المؤتمر صدر اعلان القاهرة وطالب الجهات القادرة على إحداث التغيير بما يلي:

أولا: الحكومة:

■ بأن تعيد مرة أخرى تصبغ آلية المتابعة التي كانت موجودة في مكتب رئيس الوزراء وكانت تتابع بانتظام الالتزام بمبدأ المساواة الدستوري والتصدي لأي تمييز ضد المرأة في كافة الممارسات في الوزارات والقطاع الحكومي.

■ تشجيع مشروعات الأعمال التي تلتزم بتعيين نسبة عالة من النساء بين العاملين والعمل على تنمية مهاراتهم لتمكينهن من تلب مناصب القيادة

سوزان مبارك تحصل على العضوية الشرفية المتميزة لجمعية الأطباء الملكية البريطانية



قررت الجمعية الملكية البريطانية للأطباء بالملكة المتحدة بالإجماع منح السيدة الفاضلة سوزان مبارك قرينة رئيس الجمهورية العضوية الشرفية المتميزة وذلك في اجتماع لمجلس إدارة الجمعية .

وتعد السيدة سوزان مبارك أول شخصية على مستوى العالم تمنح هذه العضوية والتي لم تمنح لأي شخص من قبل نظراً لحزمة الخدمات الإنسانية التي تبنتها سيادتها على مدار السنوات الماضية .

وتضم هذه الجمعية 60 تخصصاً من مختلف التخصصات الطبية مما يدل على الدور الكبير الذي تلعبه في مجال التعليم الطبي وتنميته كذلك تضم الجمعية نحو ٢٠ ألفاً استشاري وطبيب متخصص إلى جانب بعض التخصصات الأخرى (طب أسنان - ترميز)

وقد أوضح رئيس الجمعية أن السيرة الذاتية للسيدة سوزان مبارك توضح مجهوداتها المتعددة سواء الإنسانية أو الاجتماعية مشيراً إلى أن مستشفى سرطان الأطفال والذي تم إنشاؤه بجهود السيدة سوزان مبارك يعد أكبر صرح طبي لمرطبان الأطفال في الشرق الأوسط وأفريقيا كما أن جهود سيادتها من أجل المرأة والطفل تعتبر نموذجاً وفخراً كبيراً لمصر مشيراً كذلك إلى الجوائز العالمية والدكتوراه الفخرية من أمريكا وأسبانيا .

وهذه الجمعية تم تأسيسها من ٢٠٠ عام ولم تمنح عضويتها الفخرية إلا لـ ٤ شخصيات على مستوى العالم طوال هذه الفترة والذين قدموا جميعاً إكتشافات علمية كبيرة لخدمة العالم . هؤلاء العلماء : داروين مكتشف أصل الإنسان وباستير ومكتشف البكتيريا وإدوار وجينر مكتشف طعم مرض الجدري وفرويد

وقد أعلنت الجمعية عن إقامتها حفلاً خاصاً في لندن للإعلان الرسمي عن العضوية الشرفية للسيدة سوزان مبارك وتكريمها بهذه المناسبة وتسليمها شهادة العضوية .

وقد حضر إلى مصر وفد يضم كلاً من رئيس الجمعية ورئيس مجلس الأمناء والمدير الإداري لقيادة سيادتها لتسليمها قرار الجمعية بمنحها هذه العضوية لخدماتها الإنسانية المتعددة للمرأة والطفل في جميع نواحي الخدمات سواء صحية أو اجتماعية أو تعليمية .

استراتيجية لمكافحة الاتجار في الأفراد

المصرية القائمة لحصر القواعد القانونية المتعلقة بهذا الموضوع ومراجعة السياسات الحالية للتعامل مع الضحايا واقتراح برامج جديدة ذات رؤية حقوقية وبناء استراتيجية تتعامل بشكل خاص مع صور الإتجار بالبشر تأخذ في الاعتبار خصوصية المجتمع المصري وتستند إلى المعلومات والبيانات الدقيقة حول الإتجار بالنساء .



الدكتورة فرخانة حسن

قام المجلس القومي للمرأة بتشكيل اللجنة الخاصة لمكافحة ومنع الاتجار في الأفراد برئاسة الدكتورة فرخانة حسن أمين عام المجلس وذلك بناء على قرار رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة تنسيقية وطنية لمكافحة ومنع الاتجار في الأفراد تضم في عضويتها عدة جهات منها المجلس القومي للمرأة وصرحت الدكتورة فرخانة حسن بأن اللجنة تختص بمراجعة التشريعات



مديرة مكتب الشكاوى
بمجلس الوزراء

المرأة العاملة

وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز

المجلس القومي للمرأة يدعو لتوفير مساكن آمنة للسيدات بلا مأوى

دعا المجلس القومي للمرأة بتوفير مساكن آمنة للسيدات المطلقات واللاتي تم طردهن من المسكن بإعتبارهن غير حاضنات وذلك من واقع الشكاوى التي ترد إلى مكتب شكاوى المرأة والخاصة بقضية التمكين من المسكن للمطلقة .

وقد بلغ عدد الشكاوى الواردة للمكتب حول الطرد من المسكن لغير الحاضنة خلال الفترة الأخيرة ٩٤ شكوى .

ومتابعها .

وقد أشادت سيادتها في هذا الاجتماع بالسيد الأستاذ الدكتور صفوت النحاس والتعاون القائم الثمر والبناء بين الجهاز والمكتب في حل جميع المشاكل المحولة للجهاز في المجالات التالية : النقل / النذب / التسوية / العقود / التثبيت .

كذلك تناول الاجتماع خطة العمل في الفترة المقبلة لتوثيق أوضاع التعاون القائم بين المكتب والوزارات المختلفة .

شاركت الأستاذة نوال يسومي رئيس قطاع التدريب ورئيس وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز والأستاذة واداد يعقوب مدير عام العلاقات العامة وعضو الوحدة المسئول عن الشكاوى المحولة من المكتب في الاجتماع الدوري لرؤساء وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات مع مكتب شكاوى المرأة ومتابعتها وذلك يوم الأحد الموافق ١ فبراير ٢٠٠٩ .

ترأس الاجتماع د. نجوى الفضول مدير مكتب شكاوى المرأة

نجح الموقع الإلكتروني كليو ستور في الحصول على جائزة المعهد الملكي السويدي www.Cleostore.com الذي أنشأه المجلس لعرض وتسويق منتجات سيدات الأعمال على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) في تقديم المعلومات حول المشروعات الصغيرة التي تديرها سيدات الأعمال المصريات ومعاونتهن على وضع إستراتيجيات جديدة للتسويق أدت إلى زيادة صادرات منتجاتهن في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية .

وقد حقق الموقع شهرة عالمية كبيرة حصل بسببها على جائزة دبلوم إستكولوجم في المسابقة التي نظمها المعهد الملكي لتكنولوجيا المعلومات في السويد لاختيار أكثر المواقع الإلكترونية كفاءة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة .

كلية سبيل للحصول على جائزة المعهد الملكي السويدي

دور المرأة في مواجهة المشكلة السكانية

التوجه إلى المجتمع المحلة والأسرة وليس المرأة فقط وأهمية تبني شعار " طفلين لكل أسرة " .

وقد أكدت الدكتورة / صفاء الباز مقرر لجنة الصحة والسكان بالمجلس على أن الحلقة النقاشية أنهت إلى عدد من النقاط الهامة وهي :

أهمية تمكين المرأة ورفع مستواها الاقتصادي وذلك من خلال منحها قروض صغيرة ومتناهية الصغر ، حتى تكون قادرة على اتخاذ قراراتها ، والتأكيد على أهمية دور الإعلام في التصدي للمشكلة السكانية .

الهدف من هذه الحلقة هو بلورة مفهوم دور المرأة تجاه المشكلة السكانية والتوصل إلى توصيات غير تقليدية لرفعها للوزارات المختصة .

وقد أكدت سيادتها على أهمية دور الإعلام (المسموع والمرئي) في مراعاة أبعاد القضية السكانية كذلك أشادت سيادتها بالتعديل الذي حدث في قانون الطفل برفع سن الزواج إلى ١٨ سنة وأن هذا التعديل يعتبر من أهم الحلول الجذرية للمشكلة السكانية .

وقد تطرقت اللجنة إلى أهمية

عقدت لجنة الصحة والسكان بالمجلس القومي للمرأة حلقة نقاشية لمناقشة دور المرأة في حل هذه القضية حيث أن المشكلة السكانية تمثل أهم التحديات التي تواجه عملية التنمية في مصر ، وعلى الرغم من الجهود التي بذلت ولدى من هذه المشكلة إلا أن معدل النمو السكاني ما زال مرتفعاً مما يستلزم مزيداً من التوصية بأبعاد هذه المشكلة .

وقد أكدت الدكتورة / فرخندة حسن الأمين العام للمجلس على أن

الشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية

المشروعات المنفذة بمطار القاهرة



طار. محمد شحى شح الله

أ. عمرو ليططة

م. إبراهيم مناع

٤,٥ مليون راكب سنوياً لتصل الطاقة الاستيعابية للمطار إلى (٨ مليون راكب سنوياً) وبلغت التكلفة الإجمالية للمشروع ٥٠٠ مليون جنيه.

تم توسعة المبنى الحالى بمطار الفردقة المرحلة الأولى من خلال خطة قصيرة المدى تم تنفيذها بتكلفة ٤٨ مليون جنيه لتصل الطاقة الاستيعابية للمطار إلى (٥ مليون راكب سنوياً).

(ب) المشروعات الجارى تنفيذها:

جارى إنشاء مبنى جديد بمطار برج العرب بتكلفة قدرها

(أ) المشروعات المنفذة:

تطوير شامل فى صالات السفر والوصول الحالية وتجديدها بمبنى ١ بمطار القاهرة تطوير وتجديد صالة رقم ٣ بمطار القاهرة وتحويلها لوصول دولى.

إنشاء صالة الركاب رقم ٤ بمبنى ١ بمطار القاهرة.

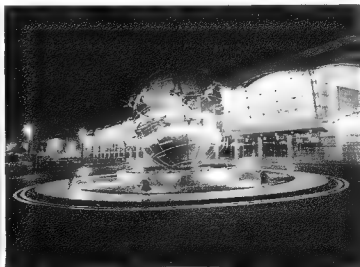
إنشاء مركز تجارى Air Mall.

تطوير الأسواق الحرة و الترانزيت وصالونات كبار الزوار رجال الأعمال والمطاعم بمبنى ١ بمطار القاهرة.

إنشاء المبنى الجديد للركاب بمطار الأقصر والذي تبلغ سعته (٧ مليون راكب سنوياً) وبقيمة إجمالية قدرها ٤٥٠ مليون جنيه.

الانتهاء من أعمال التطوير والتجديد لمبنى الركاب ٢ بمطار شرم الشيخ بتكلفة إجمالية ١٥٧ مليون جنيه مصرى.

إنشاء المبنى الجديد للركاب بمطار شرم الشيخ وتبلغ سعته





سرة والمطارات الاقليمية



هشام حسن راشد

أحمد سعيد عبدالله

- جارى طرح مطار الغردقة بإنشاء مبنى ركاب جديد يسع ٧,٥ مليون راكب بالإضافة إلى برج مراقبة جوية وممر جديد بتكلفة تقديرية ٢ مليار جنيهه لمطارات (القاهرة - الأقصر - أسوان - شرم الشيخ - الغردقة - الاسكندرية - برج العرب) وتطوير شبكة المعلومات وإدخال خدمة الانترنت بالمطارات مما أدى إلى سرعة إنجاز الأعمال ورفع كفاءة المستخدمين.

٥٤٧ مليون جنيهه ليسع ١,٢ مليون راكب سنوياً وقابل للتوسعة حتى ٢ مليون راكب سنوياً بالإضافة إلى إنشاء مبنى للشحن الجوى يسع ١٠٠٠٠ طن/ سنوى.

جارى تطوير المبنى الحالى بمطار الغردقة المرحلة الثانية وإعادة التخطيط الداخلى للمبنى وإضافة مساحات جديدة للقضاء على التكدس بتكلفة تقديرية ١٥٢ مليون جنيهه





مع الأول .. لك في القلب مكان

و حلمك يصبح حقيقة مش اوهم

التمويل العشري



يوفر لك تمويل حتى 80% من قيمة الشقة
بسرر عائد مميز و ثابت لمدة 10 سنوات

19996

عرض خاص
لمرة محدودة

المؤتمر السادس لشبكة عمل معاهد تدريب الإدارة العامة بالدول الأوروبية ومتوسطة

التدريب كما تم اختيار اسم الشبكة.
Medapan Mediterranean

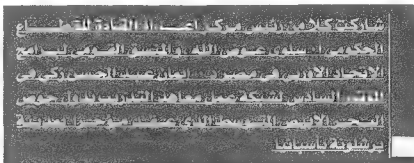
Public admin
itation network

وذلك تعبيراً عن الأنشطة التي تمارسها الشبكة في مجال تدريب الإدارة العامة والمدير بالذکر أن التعاون المشترك بين دول الإتحاد الأوروبي ودول حوض البحر الأبيض المتوسط في مجال تدريب الإدارة العامة بدأ باتفاقية برشلونة عام ٢٠٠٤ ويمثل مصر في هذه الاتفاقية مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي بموجب الاختصاصات التفصيلية التي نص عليها قرار إنشائه رقم ٢٤١ لسنة ١٩٩١ والتي تضمنت تنفيذ برامج التدريب للمرشحين لشغل الوظائف القيادية في الجهاز الإداري للدولة حسب مستوى كل منهما بهدف تنمية مهارات وخبرات القيادة لدى المتدربين وبما يحقق الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة .

ويتولى معهد الإدارة العامة لدول الإتحاد الأوروبي IPA بموجب اتفاقية برشلونة تنفيذ أربعة برامج أساسية موجهة إلى دول حوض البحر الأبيض المتوسط وهي :

- البرنامج الأساسي E.U
 - البرنامج المتخصص E.U
 - البرنامج المتقدم E.U
 - برنامج تدريب المديرين IOT
- بالإضافة إلى المؤتمرات وورش العمل التي يتم عقدها لمتابعة وتقييم البرامج التدريبية المشار إليها .

ويمثل الدول الأعضاء في اتفاقية برشلونة اثنين من كل دولة المنسق القوي ويعتبر حلقة الوصل بين مسئولى برامج الإتحاد الأوروبي وبين الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي لكل دولة ، مسئول شبكة العمل ويقوم بالتنسيق للأنشطة التي يتم تنفيذها طبقاً لاتفاقية برشلونة كما يتم اختياره أيضاً من العاملين بمركز تدريب الإدارة العامة .



أ. سلوى عوض الله

ومن المقرر موافقة مركز إعداد القادة بالبرامج التدريبية وتوقيعاتها حتى يتم ترشيح المتدربين من الجهات الحكومية بمصر لهذه البرامج طبقاً للشروط التي يحددها الإتحاد الأوروبي .

المحور الثالث

مناقشة بنود الوثيقة المنظمة لشبكة عمل معاهد التدريب المتخصصة في مجال الإدارة العامة بالدول الأوروبية ومتوسطة ويشارك فيها معاهد ومراكز التدريب بعدد ٢٧ دولة أوروبية بالإضافة إلى ١٠ دول في حوض البحر الأبيض المتوسط من بينها مصر ممثلة في مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي والمقرر توقيعها استكمالاً للعمل باتفاقية برشلونة .

وقد تم تعديل بنود الوثيقة والقواعد المنظمة لعمل الشبكة طبقاً لمقترحات الوفود المشاركة وسيتم اعتماد الوثيقة في صيغتها النهائية في اللقاء القادم لهذه الشبكة كما تم اختيار السيد برنارد زهره مدير المعهد الإقليمي للإدارة العامة بمدينة بايتا بفرنسا رئيساً لشبكة عمل مراكز

وقد ركز المؤتمر الذي استمر ٤ أعماله لمدة يومين على ثلاثة محاور :

المحور الأول

تقسيم البرامج التدريبية التي تم تنفيذها من جانب معهد الإدارة العامة لدول الإتحاد الأوروبي IPA والموجهة إلى دول حوض البحر الأبيض المتوسط وذلك اختياراً من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٠٩ . حيث بلغ إجمالي عدد المتدربين الذين شاركوا في هذه البرامج على مستوى الجهات الحكومية في مصر ١٣٠ متدرب بالإضافة إلى ٢٧ مشاركاً في المؤتمرات وورش العمل التي يتم عقدها لتقييم البرامج المختلفة .

وتناول المحور الثاني :

مناقشة مقترحات الدول الأعضاء بشأن البرامج التدريبية التي سيتم تنفيذها على نفقة الإتحاد الأوروبي والموجهة إلى دول حوض البحر الأبيض المتوسط خلال عام ٢٠٠٩ حيث تقرر مد العمل باتفاقية برشلونة حتى نهاية عام ٢٠٠٩ . وقد اقترح الوفد المصري تنفيذ البرامج التالية :

- التخطيط الإستراتيجي لمراكز التدريب .
- إدارة الموارد البشرية .
- إدارة التغيير .
- المشاركة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص .
- الابتكار والحكومة الإلكترونية .
- الإدارة الإستراتيجية ونظم المعلومات .

اللامركزية أكثر استجابة لمطالب واحتياجات الجماهير

نظمت كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مؤخرًا مؤتمرًا

حول مفهوم اللامركزية لدى أعضاء المجالس الشعبية والبلدية

الجدد والقدامى، هل من فارق؟

إدريا : إنما تطلب اللامركزية لتكون أكثر استجابة لمطالب واحتياجات الناس ، ولتخفف العبء عن كاهل الحكومة المركزية وتلندرا فشل الحكومة المركزية في توصيل بعض الخدمات .

كفاءة الخدمة : تطلب اللامركزية توصيل الخدمات على أفضل نحو ولتتأبنا الاحتياجات والظروف المحلية ولصيانة البنية التحتية .

وظيفية : تخفف اللامركزية أعباء الحكومة المركزية وتزيد من التنافس بين وحدات الحكومة ، ولكن من المشكوك فيه أن تجعل البيروقراطية تتوجه نحو خدمة المواطن .

الحاجة إلى التدريب : الحاجة إلى التدريب كبسيرة في كل أنشطة المجلس الشعبي المحلي ولا تقلل نسب من لم يحصلوا على تدريب فيها عن ٦٠٪ ، فالتدريب ! التدريب : التدريب ! لا تتركوا الناس بلا تأهيل ثم تلموهم .

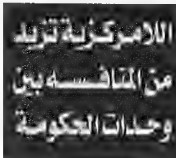
مشاركة أبناء الوحدة المحلية في حل مشكلاتهم :

أن قناة المشاركة الأكثر استعمالًا هي اللجوء إلى الحزب الحاكم ، بينما الاتصال بالمسؤولين والصحف ووسائل الإعلام والتبرع بالمال أدنى نسبًا ، وإن اضطر الناس للجوء إليها أحيانًا .

فماذا يفعل أعضاء المجلس الشعبي المحلي لزيادة مشاركة أبناء الوحدة المحلية فيما يقوم به المجلس من أعمال ؟ للأفس الشديد لم يلزم أعضاء المجالس الشعبية على استعمال قنوات وأدوات حث وحشد المشاركة الشعبية ، ونسب " أحيانًا " أعلى من نسب " كثيرًا " فيما عدا اللجوء إلى القادرين وعقد اجتماعات عامة في القالب يحضرها القادرون .

المقاربة بين الجدد والقدامى :

لم يوضح ٢٥٩ مبحثًا ما إذا كان حضورا في المجلس الشعبي أم لا ، وإن كنا نحسن أن أغلبهم من القدامى ، فالجدد أحرص على الفكر العادة ، وعموماً من ذكر ٢٤٩ (٢٨,١ ٪) من القدامى و ٣٠٥ (٢٣,٦ ٪) من الجدد ، ونتشغل هنا بالمقاربة بين هؤلاء وهؤلاء نوع العلاقة :



فهم اللامركزية المالية :

بينما أعضاء المجالس مع التمويل الذاتي والتمويل المشترك والتحويلات من الحكومة المركزية إلى المحلية ، فهم مترددون بالنسبة إلى الترخيص بالاقتراض والترخيص بجمع التبرعات وإعطاء المجلس المحلي سلطة فرض ضرائب ورسم .

فهم اللامركزية الاقتصادية :

مع أن الناس ليسوا مع تخلي الحكومة عن وظائفها للقطاع الخاص ، فهم لا يرفضون الشراكات والتعاقدات مع القطاع الخاص . الأسباب التي تدعو صائبا إلى اللامركزية :

سياسيا : لا يرى أعضاء المجالس الشعبية علاقة كبيرة للأخذ باللامركزية بالثقة في الحكومة ، وإنما يرون فيها تأكيد الإيمان بالفرز وزيادة مشاركة المرأة والشباب .



وتحدث فيه العديد من رؤساء المجالس الشعبية من مختلف المحافظات ودارت مناقشات المؤتمر على جيلتين الأولى حول رؤية أعضاء المجالس الشعبية المحلية لمفهوم اللامركزية (برئاسة) د . عبد الرحيم شحاتة وزير التنمية الأسبق وتحدث فيها د . السيد عبد المطلب غانم أستاذ ورئيس قسم العلوم السياسية الأسبق . والجلسة الثانية تحت عنوان " رؤى السادة رؤساء المجالس الشعبية لمفهوم اللامركزية (برئاسة) د . علي الدين هلال وقد ناقش المؤتمر الدراسة الميدانية التي أصادت على عينه من جميع المجالس الشعبية المحلية في خمس محافظات (القاهرة ، البحيرة ، المنيا ، أسيوط ، قنا) وقد استعرضت الدراسة الصورة الكلية كما يلي :

على الرغم من إدراك أن العلاقة بين الحكومة المركزية والمحليات علاقة تبادلية فإنها تتضمن دعما وتوزيعا للاختصاصات ، أما إدراك أنها علاقة تفويض فأقل وأقل منها علاقة نقل والأقل علاقة مشورة .

دور المجلس الشعبي المحلي :

من المبشر أن يكون المجالس الشعبية المحلية هذه الأدوار خاصة الموافقة على قواعد التعامل مع الجمهور ، واقتراح إنشاء المرافق العامة المحلية ، فهذا تصور إيجابي (يتم السعي) إلى تعزيزه تشجيما ومؤازرة .

فهم اللامركزية السياسية :

الصورة في فهم اللامركزية السياسية جيدة للغاية ، فهل تبقى على هذا النحو بالنسبة لأنواع اللامركزية الأخرى ؟ على أنه لا ينبغي أن يفهم من ذلك أن هذا هو الواقع في مصر ، فممنطوق السؤال : " يقال إن اللامركزية أربعة أبعاد : السياسي والإداري والمالي والاقتصادي ، ونريد معرفة رايك فيها " .

فهم اللامركزية الإدارية :

مازالت الصورة إيجابية بالنسبة إلى اللامركزية الإدارية وإن قل تأييد الخضوع لسلطة المحافظ وقل تأييد القطاع الخاص والجمعيات الأهلية .

بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي الجهاز ينظم برنامج عن الاحتياجات التدريبية



نظم الجهاز برنامج بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية برنامج تدريبي يوم الثلاثاء ١٠ مارس الماضي بهدف تطوير المنظومة التدريبية علي مستوي الجهاز الإداري للدولة .. شارك فيه مسئولى مائة من ادارات تنمية الموارد البشرية بالجهاز الإداري للدولة وممثلى الوزارات والهيئات الاقتصادية والخدمات والجامعات .

وصرح د . صفوت النحاس رئيس الجهاز بان هذا التعاون مع الاتحاد الأوروبي يهدف لتطبيق أفضل الممارسات الدولية في شأن تحديد

الاحتياجات التدريبية وفقا للمعايير الدولية ومواكبة أحدث المستجدات الدولية في شأن تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا للمعايير الدولية ومواكبة أحدث المستجدات الدولية في التدريب الإداري مع العمل علي تحقيق أهداف واختصاصات الجهاز وفي الموصفات الدولية من أجل تحقيق الجودة الشاملة لأداء الوحدات الإدارية .

واستمر البرنامج لمدة ثلاثة أيام حيث قام خبراء من الاتحاد الأوروبي بتدريب عدد من قيادات الجهاز والوحدات الإدارية للجهاز الإداري للدولة علي الوسائل والأساليب الحديثة في اعداد الخطط والاحتياجات التدريبية .

الحاجة إلى التدريب ،

الجهد بوجه عام أكثر إدراكا للحاجة إلى التدريب ، وإن كان الأغلبية العظمى من الجهد لم يدركوا ذلك أيضا ، الأمر الذي يعزز صرختنا : التدريب (التدريب) التدريب (التدريب) لا تتسركوا الناس بلا تأهيل ثم تلوينهم .

ويانصب إلى عدم الحصول على التدريب فعلى الرغم من أن كثيرا من القدامى لم يحصلوا على تدريب فالأغلبية الكاسحة من الجهد لم يحصلوا على أى تدريب .

مشاركة أبناء الوحدة المحلية في حل مشكلاتهم :

هنا تتجلى مفارقة : نجد أن كان الاتصال بالحزب الحاكم بارزا ، برز الاتصال بالمسؤولين في الحكومة (ملاحظة : معظمهم من الحزب الحاكم) والاتصال بالصحف ووسائل الإعلام ، وفى ذلك يبرز القدامى على الجهد ، بينما يبرز الجهد في التبرع .

فماذا يفعل أعضاء المجلس الشعبي المحلي

يبدو أن الجهد أكثر إدراكا للتنمية وعملاته الدم وعلاقه النقل ، وإن القدامى أكثر إدراكا لعلاقة المشورة والتفويض وتوزيع الاختصاص ، فهل وضوا أم أن الطموح لدى الجهد قوى ؟

دور المجلس الشعبي المحلي :

من المشر أن يكون الجهد أكثر إدراكا بأن الموازنة أداة المجلس الشعبي وأنه هو الذى يقرها ، أما فيما عدا هذا فالقدامى أكثر إدراكا للجوانب الأخرى .

فهم اللامركزية السياسية :

يبدو أن الجهد والقدامى متفاوتون في فهم اللامركزية السياسية فبينما يميل الجهد إلى رقابة المجلس الشعبي وتقويم الأعمال من جانب المجلس الشعبي ومشاركة أبناء الوحدة المحلية ، يميل القدامى إلى الإشراف والمتابعة .

فهم اللامركزية الإدارية :

مازالت الصورة إيجابية بالنسبة إلى اللامركزية الإدارية وإن مال القدامى أكثر إلى الخضوع لسلطة المحافظ ونقل الخدمات إلى الوحدات المحلية الأدنى ، ومال الجهد أكثر إلى نقلها إلى القطاع الخاص والجمعيات الأهلية .

فهم اللامركزية المالية :

يبدو أن الجهد يميل إلى تحويل الإيرادات العامة من الحكومة المركزية إلى المحليات يميل القدامى أكثر إلى الجوانب الأخرى للامركزية المالية .

فهم اللامركزية الاقتصادية :

جلى أن الجهد ، كما قلنا قبل ، يميل إلى القطاع الخاص سواء في صورة تشارك أو في صورة تماثل .

الأسباب التى تدعو عالميا إلى اللامركزية :

سياسيا : الجهد أكثر إدراكا للأسباب السياسية الداعية إلى الأخذ باللامركزية . إداريا : وكذلك الجهد أكثر إدراكا للأسباب الإدارية الداعية إلى الأخذ باللامركزية ، اللهم إلا كون المجلس المحلي أكثر استجابة للناس .

كفاءة الخدمة : مع أن الجهد لا يرون اللامركزية طريقة مثالية لتوصيل الخدمات فإنهم يميلون أكثر إلى تفصيل الخدمات طبقا للاحتياجات المحلية ، وإلى أن اللامركزية تصون البنية التحتية .

وظيفية : يبدو أن الجهد والقدامى سواء في النظر إلى التناقل بين الوحدات المحلية تنحية اللامركزية ، وبينما يرى الجهد أن اللامركزية تخفف عبء الحكومة المركزية يرى القدامى أنها تجعل البيروقراطية أكثر توجهها نحو المستهلك .

زيادة مشاركة أبناء الوحدة المحلية فيما

يقوم به المجلس من أعمال .

١ . لأسف الشديد لم يدرّب أعضاء المجالس الشعبية على استعمال قنوات وأدوات حت وحشد المشاركة الشعبية ، ونسب اللجوء إلى القادرين وعقد اجتماعات عامة في الغالب يحضرها القادرون أعلى كثيرا .

ملاحظات على التكوين :

١ . مازالت الغلبة لكبار السن بين القدامى ،

وتزد نسبة من دون ٤٦ سنة بين الجهد .

٢ . الغلبة بين القدامى والجهد لمن حصلوا على تعليم فوق المتوسط أو جامعى أو عال .

٣ . الغلبة بين القدامى والجهد للمتزوجين

٤ . نسبة العزّاب بين القدامى ٣٠,٩٪ وبين

الجهد ١٠,٥٪ .

٥ . الغلبة للموظفين الحكوميين وإن كانت

أوضح في الجهد عنهم في القدامى .

٦ . الغلبة للتكوير بين القدامى والجهد ،

وإن كانت نسبة الإناث بين القدامى ٣٠,٩٪

وبين الجهد ١٥,٤٪ ، فهناك تحرك نحو

ما هي شروط اختيار مساعد أول ومساعد وزير؟

دولية وإتقان كامل لإحدى اللغات الأجنبية
قراءة وكتابة وتحدثاً •

المؤهلات الشخصية:

المظهر اللائق / القدرة على التحدث
وتوسيع المعلومات والإقناع / القدرة على
التعامل مع الآخرين واكتساب احترامهم

الخبرة السابقة:

يفضل من لديه خبرة سابقة في إنجاز
أعمال التطوير والتحديث ومتابعة ما يجرى
على الساحة العالمية في هذا المجال ، وذلك
بالنسبة لوظيفة مساعدي أول وزير •
أما بالنسبة لوظيفتي مساعد وزير
للمعلومات والتعاون الدولي فيهما تتطلب أن
خبرة سابقة في تنفيذ وإدارة أنظمة
المعلومات الحديثة وتطبيقاتها في إدارة
المؤسسات الحكومية والأهلية •

أما بالنسبة لوظيفة مساعد وزير
للبحوث والتطوير فتتطلب خبرة سابقة
كباحث ثم تدرج في الخبرة حتى الوصول إلى
قيادة فرق بحثية •

المادة الخامسة والسادة:

وقد تضمنت كيفية شغل هذه الوظائف
كما يلي:-

يكون شغل وظائف مساعدي أول ،
ومساعدي الوزير بالتعيين أو النقل بقرار
من رئيس الجمهورية بناء على عرض رئيس
مجلس الوزراء واقتراح من الوزير المختص •
ودلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ما
لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بإعفائه
من منصبه قبل إنهاء المدة المحددة ، ويتم
شؤله هذه الوظائف خصماً على الاعتماد
الاجمالي العام المدرج بالوزانة العامة
للدولة •

ولا يجوز شغل هذه الوظائف بطريق
التدب ، وفي حالة عدم التجديد لأي من
شاغلي وظائف مساعدي أول الوزير ،
ومساعدي الوزير أو إعفائه من الاستمرار
في مهام وظيفته بشغل وظيفة غير قيادية
من ذات درجة وظيفته وذلك بصصفة
شاغليها •

المادة السادسة:

- وحتى يكون المرشح مؤهلاً تأهيلاً متميزاً
فقد نصت المادة السابقة على ما يلي :-
يعد برنامج خاص للتأهيل المتميز
للمرشحين لشغل وظائف مساعدي أول
ومساعدي الوزير وذلك بالتعاون مع
المؤسسات المحلية والخارجية •

والإشراف على تنفيذ هذه البرامج ، كما
يساعد الوزير في صياغة وتنفيذ الوزارة
للجزء الخاص بها في برنامج تحديث
المجتمع المصري والذي بدأ تنفيذه عام
٢٠٠١ •

- كما تضمنت هذه المادة سرداً تفصيلياً
لهام هذه الوظيفة وتحديد المستوي الإشرافي
الأعلى لها وهو الوزير •

المادة الثالثة والرابعة:-

- تضمنتاً تحديد سميات وظيفة مساعد
وزير في مسميين فقط وهما الأول مساعد
وزير للمعلومات والتعاون الدولي والثانية
مساعد وزير للبحوث والتطوير •
كما تضمنتاً عرضاً لبطاقة وصف كل
وظيفة منها:-

■ وظيفة مساعد وزير للمعلومات والتعاون الدولي:-

- تختص بمعاونة الوزير في تنفيذ برامج
التعاون مع العالم الخارجي بما في ذلك
المقامات الدولية ، كما يشترك في صياغة
وتنفيذ البرامج التي تعدها الوزارة ضمن
مجموعة برامج تحديث المجتمع المصري
ودلك تحت الإشراف المباشر لمساعد أول
الوزير.فقد تضمنت هذه المادة الثالثة سرداً
تفصيلياً لهام هذه الوظيفة •

■ وظيفة مساعد وزير للبحوث والتطوير:-

- وتختص بمعاونة الوزير في التعرف على
البحوث والدراسات التي تحت في أهم المراكز
البحثية في مصر والعالم والتي تتعامل مع
الأنشطة المسائلة لنشاط الوزارة ،
وتحديد كيفية الاستفادة منها ، ويشرف
على إقامة علاقات التعاون مع المراكز التي
يقع عليها الاختيار ، وعلى استثمار هذه
البحوث والعلاقات في تنفيذ برامج تحديث
المجتمع المصري •

وقد تضمنت المادة الرابعة سرداً تفصيلياً
لهام هذه الوظيفة •
ومن منطلق الاختيار السليم لهذه
القيادات فقد حدد قرار رئيس مجلس الوزراء
سائر الإشارة مواصفات وأسس اختيار
شاغلي وظائف مساعدي أول وزير ، مساعدي
وزير على النحو التالي:-

السبع:

من ٤٠ إلى ٤٥ سنة •
التعليم والمهارات •
مؤهلات جامعي ويفضل من لديه مؤهلات
أعلى وخبرة سابقة للعمل في مؤسسات

صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم
(١٨٢٠) لسنة ٢٠٠٠ بشأن وظائف
مساعدي أول ومساعدي الوزراء بالوزارات
المختلفة وذلك تمهيداً لأعداد القيادات
الإدارية والتي تتمتع بصفتها شخصية
متميزة وخبرات سابقة في مجالات محددة
ومهارات هائلة لتسويق التطوير
وتكنولوجيا العصر والمنافسة في ظل
احتياجات المجتمع الحديث والتطورات
العالمية •

- وتطبيقاً لهذا القرار تم استحداث هذه
الوظائف بوزارات عديدة •
- اشتمل قرار رئيس مجلس الوزراء على
عدة مواد توضح إجراءات استحداث هذه
الوظائف والشروط الواجب توافرها في
المرشحين لها وفيما يلي عرض لهذه المواد:-

المادة الأولى:-

- تضمنت قواعد إنشاء وظائف مساعدي
الوزراء بالهيكل الوظيفية للوزارات •
- وتنص على : يجوز إنشاء مجموعة
لوعية لوظائف مساعدي الوزراء بالدرجة
الممتازة بالهيكل الوظيفية للوزارات المختلفة
تتضمن وظيفتين : مساعد أول الوزير لكل
قطاع ، أو أكثر ، من القطاعات الوزارية المختلفة
، ومساعد وزير بمعدل اثنين لكل مساعد أول
وتتبع هاتان الوظيفتان الوزير مباشرة
ويشرف عليهما مساعد أول الوزير •

المادة الثانية:-

- تضمنت عرضاً لبطاقة وصف وظيفة
مساعيد أول وزير •
- وتنص على : تختص وظيفة مساعد
أول وزير بمعاونة الوزير في الإعداد لبرامج
التعاون مع العالم في دائرة نشاط الوزارة



■ **أ.د. عادل الدين محمود**

رئيس الإدارة المركزية لتنظيم وقرئيب
وموازنة وظائف الجهاز الإداري

أسس تطوير الهياكل التنظيمية لوحدات الجهاز الإداري للدولة

السنوات السابقة. فقد اتجهت الدولة نحو سياسة استيعاب جميع الخريجين من الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام وهو ما أدى إلى إنشاء قطاعات وإدارات لإستيعابهم تحت مسميات وظائف ومهام متقاربة مع ما كان موجوداً وهذا أدى إلى تضارب في الأداء العام وتضارب في الأدب السلوكي وتوزيع المهام المحددة على أكثر من جهة وبمستوى أقل من الواجب .

والمطلوب حالياً زيادة فاعلية وكفاءة الأداء وهذا يتطلب العودة إلى مبادئ الإدارة الإستراتيجية ودمج العمليات والخدمات المتكاملة في كيان واحد على مستوى الهيئات أو القطاعات أو الإدارات وتوحيد الجهة التي تقوم بنفس الخدمة. ٧- التحول إلى العمل بنظام الهياكل الديناميكية (نظام المشاريع

بمقتضى هذا من الهياكل العامة : ومن الأسباب الجوهرية لعدم فاعلية الأداء ونقص الكفاءة المطلوبة هو عدم إستمرارية السياسات والبرامج والمشروعات الناشئة عنها نتيجة تغير المسؤل الأول بالوزارة لذلك يراعى عند إعادة الهيكلة النظر في حل لهذه المشكلة القائمة ويتمثل هذا الحل في هياكل تنظيمية تعتمد على الهياكل الديناميكية ممثلة في البرامج والمشروعات لاستمرارية السياسات التي لا تتعارض مع التوجه العام للدولة .

٨- اعتماد نموذج الهيكل المخطط ، مع ندر فكرة الهياكل الهرمية عديدة المستويات كلما أمكن ويمكن السماح بتعدد الهياكل بحسب النشاط .

٩- اعتماد بناء اختصاصات الوحدات الإدارية للهياكل على مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وإتاحتها مثل العمل وفق دوائر الجودة ، وكذلك آليات ووسائل الديمقراطية الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات .

١٠- العمل على إتاحة مجال أكبر لمشاركة القطاع المدني والقطاع الخاص كلما أمكن .

١١- ترشيد استخدام العمالة المتاحة وإعادة توزيعها وتأهيلها وتنمية قدراتها بما يتناسب مع متطلبات سير العمل .

١٢- الحد من تضخم الجهاز الإداري للدولة، حيث يعاني الجهاز الإداري للدولة من تضخم في عدد العاملين والذي يبلغ حوالي ١٠٠ مليون موظف وشامل وهو ما يجب مراعاته عند إعادة الهيكلة .

وبعد الاتفاق على الأسس الحاكمة لبناء الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري بالدولة يسئل علينا الخطوات التالية وهي إعادة الهيكلة التنظيمية ، وتل هذه الأسس تتطلب خلق حوار موضوعي حولها للوصول إلى الأسس المنهجية من قبل المختصين ومن قبل الوزارة المختصة . وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المعنى بهذا الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . والبراري العام .

في ضوء تعديل الدستور المصري في مارس ٢٠٠٧ ، والنص صراحة في المادة ١٦٦ بأن يكفل القانون دعم اللامركزية وينظم وسائل تمكين الوحدات الإدارية من توفير المرافق والخدمات المحلية والنهوض بها وحسن أدائها . ٤ الترتيب على المهام الحيوية للوحدة الإدارية وإشراء الخدمات المساعدة (نظافة - صيانة) :

بأن تقوم وحدات الجهاز الإداري بالدولة بالأنشطة التي يتطلبها أداء مهمته المنشأ لتأديتها ، وإن يبتعد عن الأنشطة المساعدة والخدمات المعاونة والحرفية والمهنية خالجهما الإداري للدولة لا يجب أن ينشأ ويتمسك مستشفيات ومسكن للعاملين وكذلك النظافة والتفتيش والأمن والنظافة ... الخ .

والإتجاه حالياً أن تتفرغ وحدات الجهاز الإداري للفرض الأساسي للنشأة من أجله وتتعاقد على الخدمات المساعدة والمعاونة مع شركات متخصصة مثل الأمن والنظافة وصيانة الخمر ونقل العاملين والتفتيش ... الخ .

٨- انطلاقاً من مبدأ السابق فإن إعادة هيكلة الوحدات الحالية يساهم إعادة تأسيس الإدارات الخاصة بالخدمات المعاونة والحرفية والأمن وما إلى ذلك في شكل هيئات إستراتيجية تعمل في ظل القرار الجماعي ورقم ٦١ لسنة ١٩٩٣ أو في شكل شركات تعمل في ظل القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ مع المهم لمدة من الزمن (٣ سنوات) لأداء العمل لهيئة المعنية حتى يتمكنوا من التكيف مع السوق الخاص .

٩- يجب تحقيق التوازن في الأعباء الإدارية وحجم العمل بين الوحدات الإدارية وضرورة التنسيق الكامل لها مع الإدارات الواسعة سواء علي مستوى الأهداف والاختصاصات .

وإد رأينا نتيجة عدم إتباع هذا المبدأ في

أولا الأسس الحاكمة لبناء الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري بالدولة :

تناول هنا رصد الأسس الحاكمة لبناء الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري بالدولة ومن واقع المشاكل الحالية وتحليلها ، ومن واقع تجارب الدول المتقدمة ومن اتجاهات البحث القومية للتنمية الإدارية وأهم هذه الأسس : ١- الفصل بين وظائف المخطط والمراتب ومذى النشاط أو الخدمة :

النموذج الأمثل للجهاز الإداري هو هيئات مستقلة تعمل كأجهزة تنظيمية لنشاط إنتاجي أو خدمي وكذلك مرافق لخدمة المنتجات والخدمات بينما المادى للنشاط هو القطاع الخاص أو الأهلي .

وفي بداية إنشاء هذه الأجهزة قد يكون من الضروري أن تكون التابعة الإدارية للوزارة المعنية بالنشاط وفي فترة لاحقة يمكن أن تنفصل الهيئة عن الجهاز الإداري للدولة وتصبح مستقلة تماماً .

وتتطور الشكل الإداري من وحدة حكومية (قطاع أو إدارة مركزية أو إدارة عامة أو إدارة وحدة إدارية مستقلة) إلى هيئة عامة خدمية ثم في مرحلة تالية إلى هيئة عامة الاقتصادية ثم في مرحلة أخيرة شركة مملوكة للدولة . وتدار الهيئة بمجلس إدارة ويتكون من أصحاب المصالح للنشاط المرافق وأعضاء من ذوي الخبرة وممثل أو أكثر من الوزارة المعنية .

٢- مركزية التخطيط والسياسات ولا مركزية التنفيذ ،

يجب أن يقتصر دور الوزارات على وضع السياسات والأهداف الإستراتيجية والتخطيط لتحقيقها وتقوم بتنفيذ هذه السياسات ووحدات أخرى تنفيذية - قد تكون حكومية أو قطاع خاص أو مؤسسات أهلية تنتشر جغرافياً لتنفيذ هذه البرامج والسياسات .

وتراقب الوزارة المختصة مدى التزام الخلف بالسياسة الموضوعية ومدى تحقيق الأهداف المقررة من خلال التفتيش والمتابعة .

وقد يكون النموذج المذكور في البند السابق هو النموذج المقترح وقد يكون هناك نماذج أخرى لتنفيذ هذا السابق وهذا المبدأ يتطلب بالضرورة تفعيل سياسة اللامركزية وتقسيم السلطة بين الوزارات والقطاعات مع إحفاظ الوزارة بسلطة التفتيش والمتابعة .

٣- التأكيد على مبدأ اللامركزية ودعم نظام الإدارة المحلية لتوفير الامكانيات وإعطاء السلطة الكاملة لتتدخلت المحافظات بإمكانياتها المتاحة للارتقاء بمستوى الخدمات للمواطنين مع تحديد العلاقة بصورة أكثر دقة بين الوزارات والمحافظات .

وفي ضوء هذا التوجه أصبح مطلوباً حصر دور الأجهزة المركزية في وضع الإستراتيجية والسياسات وتقسيم الأداء (الحكومة المركزية) ونقل المهام التنفيذية إلى وحدات الإدارة المحلية في المحافظات خاصة



د. طارق فاروق المصري

استشاري تطوير للنسب بوزارة الدولة للتنمية الإدارية

هل نحتاج الى تغيير النظام الحالي لشق

والفرعية بالهيكل التنظيمي للوحدة .

على أنه لا يجب أن يغيب عن الأذهان أن الفساد لا يولد وإنما يصنع أو بمعنى الآخر يجب التركيز على إيجاد البيئة الصالحة والمناخ السليم الذي ينمو فيه الفساد وذلك من خلال أهمية العناية باختياره وتأهيله وتنميطه وإصداره فتلك هي عناصر الصلاحية التي تؤهله كي يكون قائدا فعالا ، ولا يعد ذلك ثمنا غاليا إذا ما قيس هذا الجهد المبذول في سبيل إفراز قيادات إدارية ناجحة بالعطاء الذي يمكن أن يترتب على ذلك فالوظائف القيادية والإشرافية هي المسئولة عن التخطيط ورسم السياسات وتحديد الأهداف واعتماد نتائج الأعمال وتقييم النتائج والمفاضلة بين البدائل ، وتوجيه الأفراد وإرشادهم .

النظام الحالي لشق الوظائف القيادية (الهيوب / الثغرات)

(إن السبيل الوحيد لتحقيق ذلك كله هو القواعد التي يتضمنها نظام التوظيف أو الخدمة المعمول به) ولقد تناولت الدراسات التي أعدها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لتطوير نظامي العاملين بالحكومة والقطاع العام تقسيم تجريبية وضع هذه القواعد في موضع التطبيق والتي منى على العمل بها مما يزيد على العشر سنوات / من خلال التعرف على السمات المميزة للقيادات الإدارية ، والقواعد والأسس التي تحكم الاختيار للترقى / إيجابيات وسلبيات أنظمة الاختيار ودرجة فعاليتها وبالمقارنة مع الأنظمة المطبقة في بعض الدول المتقدمة بهدف إلقاء الضوء عليها لاختيار أفضل ما اشتملت عليه من ضوابط تتناسب مع بيئة المجتمع المصري .

وقد استبان من هذه الدراسة أن انخفاض كفاءة بعض القيادات الإدارية بمستوياتها المختلفة إنما يرجع إلى عدم فاعلية نظم الاختيار الحالية وطرق إعداد وتدريب هذه القيادات ، كما كشفت عن بعض السلبيات في النظام الوظيفي القائم والتي أثرت بدورها على نظم اختيار القيادات ومن بينها غيبة التنسيق بين سياسات الاختيار والإعداد والترقى لشغل وظائف الإدارة العليا مما أدى إلى وجود خلل في نظام إعداد المديرين نتج عن قصور بعض البرامج التدريبية الموجهة للقيادات الإدارية على مستوى الدولة عن

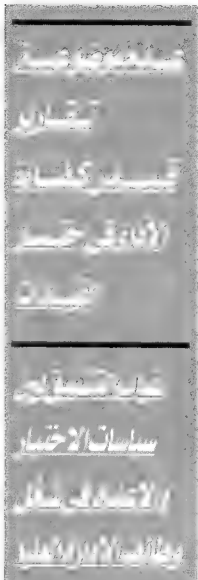
إنه مما لا شك فيه أن من أهم مقومات نجاح أي وحدة إدارية في تحقيق الأهداف الموكولة لها وجود قيادات إدارية على مستوى من الكفاءة والقدرة على إدارة دفة العمل بهمة وإقتدار ، وغنى عن البيان أن أهمية القيادة الإدارية ترجع إلى أن مواقع الفساد بالنسبة لمؤوسيه كموقع الرأس من الجسد ، فضلا عن رسالة القائد كقدوة لجميع العاملين بالمجتمع الوظيفي الذي يرأسه وإيا كان مستواه داخل البناء التنظيمي للوحدة .

ومن منطلق أن العمل العام تكليف لصاحبه لا تشريف له فإن للقيادة مواصفات حتى تستحق للقائد تحقيق الأهداف المنشودة به والاستمدة من الأهداف والاختصاصات الرئيسية للوحدة الإدارية التي يعمل بها ، فالقائد الناجح له خصائص يجب أن يتحلى بها وتلك السمات تنبع من طبيعة القيادة كقدرة ذات تأثير في الآخرين من أجل تحقيق أهداف محددة ، كما أنها في المقام الأول قدرة على اتخاذ القرارات واستيعاب المواقف .

القيادة الإدارية وأهميتها كمدخل الإصلاح الإداري المنشود

هذا وترجع أهمية العناية باختيار وتدعيم القيادات الإدارية المسؤولة عن إدارة المرافق العامة والمنشآت والأجهزة والوحدات داخل المجتمع المصري وسواء كانت عاملة داخل نطاق القطاع الحكومي أو قطاع الأعمال إلا أن طبيعة المرحلة الحالية تتطلب تكثيف وتعميد الجهود من أجل الإصلاح الإداري المنشود والذي يستوجب في هذه الأونة بالذات حسن استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة وتوجيهها إلى خدمة الأهداف العليا المخططة . وهنا يتجلى الدور الفعال للقيادة الإدارية الناجحة التي يقع عليها العبء الأكبر للعناية بين البدائل المختلفة لاختيار أنسبها لتحقيق الهدف المنشود بأقل وقت وجهد وتكلفة في إطار الإناء بالمتغيرات الحادثة في مجال العمل مع القدرة على التعامل معها وتذليل المشكلات التي قد تصادف سير العمل .

وجدير بالإشارة إلى أن تلك المعاني المتقدمة في شأن القيادة الإدارية لا تنصرف إلى الرئيس الأعلى للوحدة الإدارية فقط ، وإنما يقصد بها كافة شاغلي الوظائف الإشرافية والقيادية ممن يتولون رئاسة الأنشطة والتقسيمات التنظيمية الرئيسية



عبدالله مصطفى الهادي

لتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للوظائف المطلوب الترقية إليها ... وعدم وجود نظام متابعة القيادات بعد تدريبها حتى يمكن تطوير التدريب على ضوء ما يسفر عنه من إيجابيات وسلبيات .

ومن أوجه القصور الأخرى قيام بعض وحدات الدولة بتعيين بعض القيادات الإدارية من خارجها وتسكينها في وظائف تتطلب خبرات أو تخصصات غير متوافرة لديهم مع عدم موضوعية تقارير قياس كفاءة الأداء كمؤشر يعتمد عليه في اختيار القيادات .

وبموجب هذه المؤشرات ثبت أن النهج المطبق حالياً لا يكفل العناية بإخراج أو صنع القيادات الإدارية في كافة المستويات الإدارية بل على العكس أصبح الطريق إلى شغل هذه الوظائف لا يختلف عن شغل الوظائف الأخرى التنفيذية التي لا تعادل في مستوى أهميتها وحيويتها الوظائف القيادية .

ويؤدى ما تقدم أنه يمكن إبراز أهم الثغرات الحالية في نظام شغل الوظائف القيادية على النحو التالي :

١. إن نظام الترقية الحالي وإن كان يكفل الترقى بالاختيار وينسب تصل إلى ٨٠% لشاغلي الوظائف القيادية إلا أنه قد يعطى ذلك بالحصول على مرتبة الامتياز بتقارير الكفاءة والتي يمكن أن يحصل عليها نسبة كبيرة من مجتمع العاملين بالوحدة وهو ما أدى إلى عزوف القيادات عن إجراء الترقية بالاختيار لكفاءة تجنبا للمساءلة وابتعادا عن المشاكل خوفاً من الاتهام بالحسوية والوساطة .

٢. إن اشتراطات شغل الوظائف القيادية حالياً تتطلب على شروط مرتبطة بمؤهلات مهنية وإقربان خاصة يصعب معها الوقوف على مدى توافرها في العامل المرشح لشغل الوظيفة القيادية ويتمتعون بالحداد كذلك قياس صلاحية العامل لشغل الوظيفة في ضوءها .

وقد نجم عن كل ذلك أن أصبحت النصوص الحالية ينظم الخدمة المدنية حائلا دون وصول العناصر التي توافرت لها الكفاءة الإدارية في الترقية لوظائف القيادية طالما أصبحت الترقية إليها بالأقدمية المطلقة .

النظام المقترح لاختيار وتعيين القيادات الإدارية

ومن أجل ذلك تضمنت التعديلات المقترحة بمشروع نظام العاملين بالحكومة والقطاع العام إرساء نظام جديد لاختيار وتعيين وتبعية القيادات بمراحل الثغرات الحالية ويكفل إقرار قيادات صالحة وحتى لا يظل الاهتمام بالقيادة الإدارية مجرد أمل يرجى فحسب ، وفيما يلي أهم هذه التعديلات المقترحة :

أولاً : أسلوب اختيار وشغل الوظائف القيادية والإشرافية

١. التمييز بين وظائف القيادة والإشراف ووظائف التخصص والتنفيذ وبمسميات مختلفة لكل منهما وفقاً لما يراه بمعايير تقييم الأداء مع السماح بهذا التمييز في كافة الوظائف ابتداءً من وظائف الدرجة الأولى حتى أعلى وظائف الجدول .

٢. أن تكون الترقية كأصل عام إلى الوظائف التخصصية والتنفيذية بالنسبة لجميع العاملين متى توافرت فيهم شروط الترقية ويكون شغل وظائف القيادة والإشراف من طريق النقل من الوظائف التخصصية والتنفيذية بما يكفل حرية أكبر في اختيار من يصلح لشغل وظائف القيادة والإشراف ويخفف الضغط الذي قد يلقى إلى الالتزام بترتيب الأقدمية عند الاختيار .

٣. تشكيل لجنة برئاسة السلطة المختصة وعضوية أقدم ثلاثة من كبار العاملين بالوحدة لترشيح العاملين الذين تتوافر فيهم عناصر القيادة والمتمثلة في القدرة على التخطيط والتقييم والتوجيه واتخاذ القرار والمبادأة والابتكار والمتابعة وتقييم الأداء مع ضرورة توافر التأهيل العلمي المناسب من بين شفاطى الوظائف التخصصية والتنفيذية .

٤. يلحق العاملون المرشحون لشغل وظائف القيادة ببرامج تدريب متخصصة ويتم ترقيهم من يجتاز هذا التدريب بنجاح في قائمة ترقيهم حسب مستوى اجتيازهم ودرجة نجاحه .

٥. ينقل العاملون الناجحون لشغل وظائف القيادة والإشراف ويكون ذلك لمدة سنتين قابلتين للتجديد مع ارتباط ذلك بمدى أدائهم للعمل القيادي مع منحهم بدل تمثيل نظير القيادة والإشراف .

ويمكن أن يعاد العامل للوظيفة التخصصية والتنفيذية بانقضاء مدة إذا ثبت عدم صلاحيته لوظائف القيادة والإشراف وذلك بناء على اقتراح مسبب من اللجنة المشكلة لهذا الغرض .

ويكون شغل وظائف القيادة والأشراف خاضعا لتقييم مستمر من جانب اللجنة المشارة إليها والسلطة المختصة بالوحدة .

ثانياً : ضوابط تقييم شاغلي وظائف القيادة والإشراف

تتخذ المعايير التالية كضوابط لتقييم شاغلي وظائف القيادة والإشراف :

١. مدى ما يحققه التقييم التنظيمى الذى يشرف عليه شاغل الوظيفة من أهداف الوحدة .

٢. مدى ما حققه شاغل وظيفة القيادة أو الإشراف من رفع لمستوى أداء المرؤوسين .

٣. مدى استخدامه للسلطة المخولة له في تطبيق مبدأ الثواب والعقاب .

٤. المراجعة الدورية لأعمال القيادات للوقوف على مدى الإجازة المحقق .

ثالثاً : تقديم ومساندة الصلاحيات المخولة للقيادات الإدارية

لما كان التدقيق في إعداد واختيار القيادات على الأسس الموضوعية المتقدمة ينبغى أن يصاحبه تدعيم وتقوية لصلاحيات هذه القيادات لذلك فقد رأى أن يكون للسلطة المختصة أن تجري التحقيق داخل الوحدة أيا كان مستوى العامل أو تحيله للهيئة الإدارية وفقاً لتقديرها بدلا من النص الحالي الذى يلزم السلطة المختصة إحالة التحقيق للهيئة الإدارية في الأحوال الخاصة بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا ويكفل التعديل هنا سرعة الانتهاء من التحقيق .

وإضافة إلى ما تقدم فإن التعديلات الواردة بالمشروع تحقق الحماية الكافية للقيادة وذلك عند تعرضهم للشكاوى التي تتضمن عبارات غير لائقة أو تهديدا أو تشهيراً أو إساءة واعتبار ذلك مخالفة تأديبية يعاقب عليها العامل وذلك لتوفير لمعان التمايز لعمل هذه القيادات .

وأخيراً فإن هناك ملاحظة هامة يستوجب هذا السياق ضرورة الإشارة إليها ألا وهى أن نظام اختيار وشغل الوظائف القيادية المشار إليه أهم معاله فيما سبق لا يخفى عن توافر اشتراطات شغل هذه الوظائف ومرجع ذلك إلى معايير ترقيهم الوظائف التي تجدد الاشتراطات المطلوبة لشغل هذه الوظائف ومن أهمها :

- نوع ومستوى التأهيل العلمى المطلوب .
- مدة الخبرة الزمنية والنوعية المطلوبة (البيئية أو الكلية) .
- المعارف والمهارات والقدرات اللازمة .
- التدريب اللازم .

المبتكرين ثروة بش

ذلك إلى أهمية الابتكار في كل مجالات الحياة، وإلى دور المبتكرين في تفسير الواقع. وتتنافس الدول فيما بينها في تشجيع الابتكار ورعاية المبتكرين، بهدف زيادة قوتها الاقتصادية والحربية وتطوير أبحاثها في الفضاء وحماية البيئة من التلوث، بينما الجهود المبذولة في الدول النامية (ومنها الدول العربية) في هذا المجال ما تزال قليلة ومحدودة. وعلى الرغم من أن الابتكار يمثل حقيقة الوجود الحضاري للإنسان منذ أن خلقه الله على هذه الأرض، إلا أن بحث الظاهرة الابتكارية بالشكل العلمي جاء متأخراً إلى حد كبير.

وقد حاول كثير من الكتاب والعلماء تقديم ما يساهم في توضيح هذه الظاهرة ورصد العوامل المشجعة والمعوقة لها بصفة عامة. وهذا ما سوف نستعرض جزءاً منه في السطور التالية وهو إلقاء الضوء على أساليب تنمية القدرات الابتكارية لتساعداً على اكتشاف وتحسين القدرات الابتكارية لتحقيق الشعار بأن كل فرد يستطيع أن يكون مبتكراً. ولعلنا أن نمي هذه القدرة لدينا حتى تصبح أشخاصاً ناجحين في حياتنا وعملنا. وهذا ليس يصعب فإن الابتكار استعداد فطري ينمي بالتدريب وتعليم المهارات وليس هناك مستحيل في تحقيق الأشياء طالما هناك إرادة ورغبة أكيدة في النجاح.

وأهمية تعلم مهارة التفكير الإبتكاري أو الإبداعي هو ضرورة التحول في أسلوب تعلمنا من الاكتفاء بملء الأذهان بالمعارف والحفوفات (أسلوب التفقيت) إلى التركيز على أسلوب التكوين وتعلم مهارات التفكير بناء وإعداد ذلك لمواجهة تحديات الحياة الحديثة ومشاكلها، ولتكون مواطنين منتجين ومبدعين نافعين لأنفسنا ووطننا في عصر العولمة ومعاييرها فائقة الصعوبة وعصر تكنولوجيا المعرفة والاستثمار في البشر.

فما هو الابتكار innovation؟

الابتكار لفظاً مرادف للإبداع، الاختراع، التفوق، التميز واستحداث أساليب وعلاقات جديدة بدلاً من القديمة أو المتعارف عليها.

بمعنى هو :-

١ - القدرة على التجديد والخروج من

أتمنى أن كل من قرأ هذا المشهد قد توصل إلى معرفة الحل ولكن لمن لم يصغه الحظ في ذلك يستلزم الأمر استرجاع بسيط لمعنى التفكير النقدي فقد سبق وعرفناه بأنه المحاولة الدؤوبة من جانب الفرد :

١ - اختبار الحقائق
٢ - مجموعة من المبادئ العقلية والمنطقية.

و بتطبيق العقل والمنطق على مشهد هذا السيناريو سيظهر الحل في قول ضابط الشرطة الحكومة يستورد السمعة ده ويتسلمها لكم بـ " أربعة جنيهات " عشان الشعب يطيع بالناسم البلدى !!! وتظهر الإجابة هنا بتطبيق التعريف للتفكير النقدي والذي يتمثل في :

١ - اختبار حقائق وهنا فإن السمن يستورد هذا حقيقة

٢ - في ضوء مبادئ العقل والمنطق والعقل والمنطق يقول أن السمن المستورد إما طبيعي أو صناعي ولكن ليس بلدى كما قال ضابط الشرطة !!! لأن للسمن البلدى يعنى المصنع من خير بلدى

وبالتالى فاستخدامنا واختيارنا للحقائق مع المبادئ العقلية والمنطقية استلحنا الوصول للإجابة وهذا هو التفكير النقدي الذى يجب أن نتدرب عليه
والآن هيا بنا نتجول معا مرة أخرى لتتفرغ وتندرب على مهارة جديدة من مهارات التفكير وهو التفكير الإبتكاري أو الإبداعي .

فالمسئور التالية تهدف إلى إلقاء الضوء على أساليب تنمية القدرات الإبتكارية للمساعدة على اكتشاف وتحسين هذه القدرة لدينا ليستطيع كل فرد أن يكون مبتكراً ويبنى هذه القدرة حتى يصبح شخصاً ناجحاً في حياته وعمله موظف متميز / رئيس فعال / مدير ناجح / قائل مؤثر / باحث أصيل / أو مخترع معروف .

فالقدره على الابتكار/ innovation نعمة من نعم الله، وهبها الله سبحانه وتعالى لنا جميعاً. إنها إحدى القدرات العقلية المهمة التي نولد بها، وإن كانت بدرجات متفاوتة لدى كل منا. ويعد الابتكار من أهم القدرات التي يجب أن تحظى بالاهتمام أو العناية والرعاية، لأن المبتكرين هم الذين غيروا وجه التاريخ والعالم، وهم ثروة بشرية نادرة، وعنصر أساسي لتقديم الأمم.

وقد أصبح الاهتمام بالابتكار ضرورة تحتمها طبيعة العصر الحديث. ويرجع

كل شخص يستطيع أن يكون مبتكراً.. أن كان لديه إرادة ورغبة أكيدة في النجاح

دعوة.. لتعلم

مهارات التفكير

عزيزي القارئ... هذا هو

المقال الثاني من سلسلة دعوة.. لتعلم مهارات التفكير.. أرجو أن أكون قد وفقت في المقال السابق الذي نشرته في العدد الماضي وعرض فيه كيفية اكتساب هذه المهارة عن طريق تحسين عملية تنظيم الأداء الذهني والتصرف والإعلام بكل من نوعي التفكير التحليلي والنقدي.

ولكن اسمع لي قبل أن نطرق للمبحث الجديد من أنماط التفكير أن نستعرض إجابة السؤال الذي طرح في آخر مقال العدد السابق بعد عرض نمط التفكير النقدي والخاص بسيناريو مشهد عملي حدث بالفعل في الطريق العام وانتهى بعملية نصب وكان السؤال هو- لو أنت كنت صمغوداً مع الناس في هذا الموقف ولما استخدمت تفكيرك النقدي متى سوف تكتشف أنها خدعة ونصب ؟



أستاذة سامية وصفي

رئيس إدارة مركزية بالجهاز

أيضاً في الإبتعاد عن السلبى منها حتى لا يهولنا في طريق النجاح .

ولنبداً بعرض الاتجاهات الخاطئة والسلبية والتي تعوق الإبداع ومنها العبارات التالية التي نستخدمها عادةً في حياتنا ونحن لندرك أنها تعوق نمو تفكيرنا الإبتكاري أو الإبداعي ومن هذه العبارات :-

١- ياه مشكلة !!

إن رد الفعل للمشكلة غالباً ما يكون أكبر من المشكلة ذاتها . كشيرون يتجنبون أو يتكفون وجود المشاكل إلى أن يصبح الوقت لحلها متأخراً . وغالباً ما يكون السبب أن هؤلاء الناس لم يتعلموا الاستجابات الإيجابية والنفسية والعملية اللازمة للمشاكل .

٢- ليس من الممكن عملها (أو حلها) هذا الاتجاه - هي تائيسر - هو الاستسلام قبل المعركة . إذا افترضنا أن لاشيء هناك يمكن عمله ، أو أن هناك مشكلة لا تحل ، هذا يعطى للمشكلة قوة لم تكن تملكها قبلاً والاستسلام قبل البدء - بالطبع - يشيع الذات . انظر إلى تاريخ الحلول والشكوك المصاحبة :

" لن يغير الإنسان أبداً " ، " لا يمكن التغلب على الأمراض أبداً " ، " لا يمكن للصواريخ أن تخرج من المجال الجوي أبداً " .

إن الاتجاه الملائم يمكن تلخيصه في العبارة التي تقول " إن الصعب نصنعه على الفور ، والمستحيل يأخذ وقتاً أطول " .

٣- أفلا لا أستطيع أن أفعلها أو لا يوجد شيء أستطيع أن أفعله بعض الناس لديهم الامتنعاد حسناً . يمكن أن تحل المشكلة بواسطة

بعض الخبراء " ولكن ليس بواسطة لى لمت ذكياً بالدرجة الكافية أو لائى لمت مؤهلاً لذلك .

على الرغم من ذلك ، انظر إلى تاريخ حل المشاكل ..

■ كان " الأخوة رايت " الذين اخترعوا الطائرة ، كانوا مهندسي طيران ؟ لا كانوا مجرد ميكانيكيين لإصلاح المحل .

■ طياعة الحريق اخترعها أحد قادة الميليشيات جورج مانلي .

■ في الحقيقة ، هناك نقطة مهمة توضح إليها كتاب معاصرون " التميز وهي (أن أغلب التجهيزات في الصناعة تأتي دائماً من أشخاص - وليس مجموعات بحثية - خارج نطاق الإختراع) .

رية وعنصر أساسي لتقديم الأمم

الشائع والمألوف .

٢. القدرة على التخلص من الأنماط التقليدية في التفكير والتعامل مع المألوف بمنظور جديد ، ثم الإتيان بحلول متميزة للمشكلات .

٣. القدرة على إنتاج شيء جديد يراه آخرون أو يسمعون عنه .

٤. القدرة على التعبير عن الأفكار الجديدة ، دون كف أو كبت ودون خوف من سخريه الآخرين .

٥. القدرة على اكتشاف علاقات ، أو معان أو أفكار جديدة ، وتوظيفها بصورة جديدة .

٦. فهو قدرة يمكن اكتسابها ، ومهارة يمكن التدريب عليها .

وإذا كنا قد اتفقنا أن الإبتكار لفيدياً هو مرادف للإبداع ؟

ماهو الإبداع ؟ الإبداع هو قدرة / موقف / عملية وهي تعرف على المقصود بكل منهم ١- قدرة

تصريف بسيط : الإبداع هو القدرة على تخيل أو اختراع شيء جديد ، إنها ليست القدرة على تخليق أفكار بدعي وتفسير وإضافة تطبيقات الأفكار الموجودة بالفعل . فبعض الأفكار إبداعية مذهلة وعيصرية ، والبعض الآخر بسيط وجيد وعملي لم يفكر فيه أحد من قبل .

صدق أو لا تصدق ؟ كل واحد لديه قدرة إبداعية ضمنية . فقط تأمل كم يكون الأطفال مبدعين . في البالغين أقمع الإبداع من خلال الأسلوب الحالي للتعليم ولكنه مازال موجوداً ويمكن إيقاظه (إحيائه) مرة أخرى .

٢- موقف

الإبداع هو أيضاً موقف : هو القدرة على قبول التغيير والتجديد . هو الرغبة في تخليق ودمج وتغيير الأفكار والاحتمالات .

هو المرونة في النظر للخارج (الرؤية) - فالشئ هي أي وقت أو الاستمتاع بالشئ الجديد بينما الإبداع هو أن تبحث عن طرق لتحسينه أكثر .

لقد قدرنا اجتماعياً لكي نقبل عدداً صغيراً من الأشياء المسموح بها أو العادية ، مثل البندق المغطى بالنيكولات على سبيل المثال . أما الشخص المبدع يدرك أن هناك احتمالات

أخرى مثل زبدة الفول السوداني وسندشات الموز أو بلع مغطى بالنيكولات .

٣- عملية

إن الناس المبدعين يعملون بجدية وباستمرارية لتحسين الأفكار والحلول بعمل تفسيرات وتحسينات تدريجية لأعمالهم . وعلى عكس الأساطير التي تحيط بالإبداع فالقليل جداً من أعمال التميز الإبداعي هي التي تنتج عن ضربة واحدة من الصقيرة أو في نبضة نشاط سريع .

فإن الشخص المبدع يعرف أنه يوجد دائماً مجالاً للتحسين . لأنه شخص عملي له قرارات كثيرة .

ومن قدرات التفكير الإبداعي :- أولاً ، الطلاقة والخصوبة ؛

القدرة العالية على تقديم أكبر عدد ممكن من الأفكار المتوافقة - المتلائمة خلال وحدة زمنية وتسمى الخصوبة والسولة الفكرية وتوليد الأفكار .

ثانياً ، المرونة والتتبع ؛ القدرة على تغير الحالة الذهنية بتغير المواقف والابتعاد عن الجمود والتصلب العقلي والمرونة والاعتدال . والقدرة على التلون العقلي .

ثالثاً ، الأصالة والتميز ؛

التميز أي ليس لها نموذج سابق ولا تتسم بالشيوع . أي القدرة على إنتاج أفكار وحلول أصيلة ، لا تكرر فكر المحيطين به أو الأفكار الضالعة أو القدرة على إنتاج أفكار قيمة النوعية . فالمرونة أن الشخص لا يكرر نفسه . والأصالة أن الشخص لا يكرر غيره .

رابعاً ، التركيز والتأثير ؛ القدرة على التركيز والانتباه طويل المدى على هدف معين . التمتع بالهيكلة الذهنية والحساس الوجداني والابتعاد عن التشتت .

خامساً ، الحساسية للمشكلات ؛

١ - الوعي بنواحي النقص والقصور والقدرة على رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد .

٢ - الإحساس المرهف والوعي المرتفع بالمشكلات وإيجاد حلول للمشكلات .

٣ - التفكير الإبتكاري أو الإبداعي عدة اتجاهات :- منها الإيجابي ومنها السلبى ولنتعرض كل منها بإيجاز ولنتجهد

فكرة مجلة يمكن أن تستمع لها ، قد تصلح للمكتوبين أو لن يصدون على طريق سريع باستمرار .

فكرة أخرى تمثل ضم مطعم للمسرح Dinner- Theater حيث يرغب أغلبية الناس في تناول العشاء قبل الذهاب للمسرح .

٤- إعادة التطبيق : Reapplication

هذه الطريقة تعنى أن ننظر لشئ قديم بطريقة جديدة ، تعنى أن نذهب أبعد من الصمليات (التحديات) . و تعنى أيضاً أن نتخلص من التحيزات والتوقعات والافتراضات واكتشاف كيف يمكن إعادة تطبيق شئ .

عليك أن ترى أبعد من التطبيقات السابقة أو الثانية لفكرة أو حل أو شئ لتستطيع أن ترى أي تطبيقات أخرى محتملة .

على سبيل المثال :

ديس الجوز يمكن أن نخرج به مسمار قلاووظ .
البوية يمكن استعمالها لتثبيت صامولة .

الصابون السائل يمكن استخدامه كسائل للتخلص من النمل .

٥- الثورة : Revolution

أحياناً تكون أفضل فكرة جديدة ، هي الفكرة المختلفة تماماً ، الفكرة التي تختلف بشدة عن الأفكار السابقة .

بمثلاً فلسفة التحسين الارتقائي تجعل استاذاً يتساءل " كيف يمكن أن أجعل محاضراتي أفضل وأفضل ؟ " قد تكون الفكرة الثورية ، لماذا لا أتوقف عن إعطاء المحاضرات وأجعل الطلبة يعلمون بعضهم البعض من خلال العمل في المجموعات أو تقديم تقارير ؟ .

٦- تغيير الاتجاه : Changing

تحدث اختراقات إبداعية كثيرة عندما ينتقل الانتباه من زاوية للمشكلة إلى زاوية أخرى ، وهذا يطلق عليه أحياناً " البصيرة الإبداعية " . " الهدف هو حل المشكلة وليس تنفيذ حل معين " .

عندما تتعلم طريقة للحل ، تحول إلى أخرى فليس هناك التزام بطريقة معينة .

كان هذا عرضاً لأليات التفكير الإبداعي ولكن ماهي صفات الإنسان المبدع ؟

من صفاته الآتي :

١- المثابرة

معظم الأشخاص يفشلون لأنهم يقضون سبع دقائق في حل مشكلة تحتاج إلى عشر دقائق لحلها إن التفكير

- الحقائق المطلقة
- القواعد والمبادئ
- الخوف من التغيير
- الارتياح للأنماط الثابتة
- التاكيد
- الملل
- الشك في الذات ونقد الذات
- الضغوط والإجهاد
- الخوف من الظهور بمظهر قضيولى
- التخصص
- عدم الرغبة في المخامرة
- اللغة
- السن
- قلة الوقت
- الذات

يكفى ما عرض من اتجاهات سلبية ومحاولة تمنع الإبداع أرجو أن تنسردب في البعد عنها وتوجهه لأن أي الاتجاهات الإيجابية وآليات التفكير الإبداعي ومنها :-

Evolution : التطور والنشوء

- هذه هي طريقة " زيادة التحسين " الأفكار الجديدة قد تنشأ من أفكار أخرى قبلها ، والحلول الجديدة من حلول سابقة ، والجديدة تم تحسينها قليلاً عن القديمة .

وهذه الطريقة من الإبداع تذكرنا أيضاً بالبيدا النقدي القائل : " كل مشكلة حلت ، يمكن أن تحل مرة أخرى بطريقة أفضل " . المفكرون المبدعون لا يلتزمون بفكرة أن " مجرد أن مشكلة قد حلت مرة تنسى " أو بالمثل القائل : ما لم تنسرك .. لا تصلحها " . إن فلسفة المفكر المبدع هي " لا يوجد شئ يمكن أن نطلق عليه غير مهم " .

Synthesis : التخليق

- بهذه الطريقة يمكن دمج فكرتين موجودتين بالفعل أو أكثر في فكرة ثالثة جديدة .

على سبيل المثال ، دمج فكرة مجلة مع شرطي Audio- Magater يعطى



■ كل التطورات الكبيرة في الخواص كانت إضافات من ج. ديلوي جاريث وهو موظف إنجليزى وجون بى. هولاند وهو مدرس إيرلندي .

بالاختصار : أي عقل جيد وله اتجاه إيجابي وبعض المهارات يمكن أن يؤدي ببراعة في حل أي مشكلة .

تذكر دائماً أنه يمكنك أن تصنع شيئاً . حتى إذا لم تتمكن من أن تنهى المشكلة تماماً من على الأرض ، يمكنك دائماً أن تجعل شيئاً لجعل الوضع أفضل .

٤- ولكنى لست مبدعاً

كل شخص مبدع إلى حد ما ، كل الناس قادرون على الوصول إلى درجات عالية من الإبداع . فقط انظر إلى الأطفال الصغار عندما يلعبون ويتخيلون .

■ المشكلة أن الإبداع المقمع بواسطة عوامل كثيرة منها أسلوب التعليم أو البيئة المحيطة والمؤثرة فيها . كل ما تحدثنا به هو أن تجعل الإبداع المقمع داخلك يطفو مرة أخرى إلى السطح .

سوف تكتشف أنك مبدع بدرجة مذهلة .

٥- قد أفسل

إن توماس إديسون - خلال بحثه للوصول إلى الفيلة الثمانية للمصباح - جرب كل شئ، أمكنه التفكير فيه . حتى أنه جرب بعض الشعيرات من ذقن صديق له . لقد جرب ٨٠٠ شئ ، وبعد حوالي ١٠٠٠ محاولة سأل واحد إن كان قد أحبط من الفشل النجاح فقال له : " لقد اكتسبت كماً هائلاً من المعرفة ... والآن أعرف ألف شئ لا ينفذ " .

■ أحد العوائق الرئيسية للإبداع وحل المشاكل هو الخوف من الفشل .

■ العلاج هو أن تغير اتجاهك تجاه الفشل . إن الفشل خلال الطريق يجب أن يتوقع وأن يقبل . ما الفشل إلا أداة للتعليم والتي تساعد على التركيز على الطريق للنجاح . ليس فقط أنه ليس هناك عيب في الفشل ولكن الفشل هو علامة على الفعل والكفاح والمحاولة ، وهذا أفضل بكثير من عدم الفعل .

والآن أيها القارئ العزيز ألق نظرة على هذه القائمة من العقبات المكتوبة وفكر في كم تمسوق إبداعك وإبداع الآخرين :

- العادات والروتين
- الخوف من عمل أخطاء
- المعتقدات الخاطئة
- أساليب التربية
- الخوف من النتائج
- وزن النتائج السابقة

رأي خير من رأى واحد . التفكير المرنى

وهو يهتم بالصور وأشكال المشكلة سواء في الماضي أو في الحاضر أو تمثل صورها وأشكالها في المستقبل . بمعنى أنه يفكر بالصور والأشكال وتتجسد أفكاره وإدراكه وخياله كصور ذهنية .

التفكير السعوى

حيث تفكر بالأصوات وقد يكون هذه الأصوات بشرية أو غير بشرية أو حتى ضوضاء فتهتم بدراسة هل المشكلة لها صوت أو ضوضاء وما هي أصوات أطراف المشكلة والمتأثرين بها ودراسة خصائص هذه الأصوات من حيث النمط والدرجة والمستوى والنغمة وتفسير هذه الخصائص .

التفكير التمثيلي

حيث تمثل أفكار في شكل أحاسيس تكون مشاعر داخلية أو أحاسيس مادية مثل اللمس كما قد تضمن الأحاسيس الخاصة بالذائق والرائحة . فهناك بدراسة حل المشكلة لها رائحة / أو طعم أو ملمس ، ومستويات ذلك وهل هي مقبولة أم لا ... والقاعدة العامة تقول إن الحواس أدوات وأساليب تساعد على تحسين المعرفة التي يحتاجها الإنسان لفهم البيئة المحيطة به وللإستجابة المناسبة تجاهها وبالتالي فإن سلامة الحواس وتوفرها جميعاً يساعد على تحسين معارف كثيرة مما يؤدي إلى اتساع الإدراك وإثراء الأفكار مما يستمرافق بهذه القواعد إلا أن هناك استثناء من ذلك فهناك علماء ومختصرون ومبدعون لديهم درجة أو أخرى من الإعاقة الحسية ومع ذلك لم تعيقهم عن التفكير السليم والإبتكار في مجال عملهم ومن أمثلة هؤلاء نذكر :-

إدسون - لويس بريل - بيتهوفن - هيلين كيلر - طه حسين - سيد مكاي - عمار الشريس ...

التفكير الإيجابي أو السلبي

ويصف عامة فإن الإنسان قادر على أن يوجه تفكيره وجهة إيجابية أو سلبية فحسبما ينظر إلى الأمور والأشياء والناس المحيطين به نظرة عادلة ومتفائلة مع محاولة التطوير والتحسين لنفسه ولأسرته ولعمله بل ولجتمعه فإنه يفكر إيجابياً وله نظرة تقدمية وواقعية وهذا ما يؤول إليه الجميع .

إن هذه الجساجات لا تعود علينا فقط... بل على كل من حولنا لأن ذلك هو سر نجاح الإنسان هو إسعاد ذاته من خلال إسعاد الآخر .

الإبداعى وحول أن تصنع أو تبتكر شيئاً لم يفعله أحد قبلك .
٢ . ابحت عن حلول - لا تفترض أن الحل الأول هو الأفضل .

٣ . كن مستعداً للنظر خارج الممارسات القياسية " الحرفية " .

٤ . أطلق العنان للتفكير بالموضوع وضغ فلا تفك دائماً منطقياً ، فأحياناً تفقدك الأفكار السخيفة إلى أفكار جديدة .

٥ . كن مستعداً لقبول الضموض أو الغموض ولو لبعض الوقت .

٦ . لا تخف أن تقول شيئاً خطأ .

٧ . تحد " القواعد " و " الافتراضات " التي بداخلك .

٨ . الانتباه إلى الاتجاهات السلبية والخرافات التي تعطل وتؤثر على التفكير الإبداعى .

٩ . مرّن حواسك على التعرف على البيئة المحيطة بك بشكل أفضل وبنظرة تفصيلية .

١٠ . القراءة ثم القراءة ثم القراءة مع الصبر الطويل .

فصاحب مطاعم كنتاكى الشهيرة فى العالم كله لم يكن إلا طبخاً بسيطاً فى أحد المطاعم بالولايات المتحدة الأمريكية صاحب راتب زهيد ... وكانت بداية قصة تراه ، عندما حاول أكثر من مرة فى إعداد بهارات الدجاج بشكل غير معتاد أو غير مأثوف ، فاخترع وابتكر الخلطة السحرية للكنتاكى .

استمرضنا فى العدد السابق وهذا العدد بعض أنماط التفكير والتدريب عليها ومنها التفكير التحليلي / القسدي / الابتكاري أو الإبداعى ويتساءل هل هناك أنماط أخرى من التفكير ؟ نعم فهناك :-

التفكير الضردى

وهو التفكير الذى يقوم به الفرد بفرده دون استشارة أحد وهذا النمط من التفكير يعتمد عليه الإنسان بشكل رئيسى فى حياته وعمله لاتخاذ معظم القرارات المطلوبة منه . إلا أن هناك مواقف تواجه الإنسان سواء فى حياته أو عمله تتطلب منه استشارة الآخرين والتعامل معهم لاتخاذ القرارات المطلوبة منه والقاعدة هنا (لا خاب من استشار)

التفكير الجماعى

هو تفكير الجماعة والقاعدة هنا (يد الله مع الجماعة) أكثر من فرد يفكر وأن كل فرد يرى جزءاً من الموضوع أو المشكلة فتكون أفضل التفكير راخذ . فالإبداعى فى الأمثال الشعبية يقولون رؤوس كثيرة أفضل من واحد وهناك مثل لاتينى يقول

الإبداعى وحل المشاكل عمل مضن ويتطلب مزيداً من الوقت والجهد لا يوجد ما يسمى بالحل ... إنما السبرع والسهل أما تحتاج إلى معلومات تحصل عليها بالدرس والبحث ويجب أن تستخدم معلوماتك بالتفكير العميق والتدريب الطويل المستمر ... إن التخطيط المتبادر هو التخطيط للنجاح .

٢ - تخيل مرّن

إن المفكرين المبدعين يرتاحون للتخيل وللتفكير الذى قد يعتبر غريباً ، أو حتى الأفكار التى لا يفكر فيها أحد - Think - بable - لا تخط لأجل الإثارة أثناء الحصف الذهنى ويمكن الاستمتاع بجميع أنواع الأفكار الغريبة والآراء الغريبة والعقل - إذا كان نوعياً - من المحتمل أن يجد شيئاً نافعا فيها .

٢ - اعتقاد بأن الأخطاء مرحب بها ،

إن المجتمع الحديث لسبب ما يرحب بالفكرة " الشئ الوحيد الذى لا يفقر هو أن تفشل أو تصنع خطأ " والحقيقة أن الفضل هو فرصة والأخطاء تظهر أن هناك شيئاً قد عمل . ولهذا فالمبدعون قد أدركوا وقبلوا وجدانياً أن صنع الأخطاء ليس بالشر السلبى المهم والمؤثر على الشخص أن الأخطاء تعليمية ويمكن أن تقود إلى نجاح لأنها تمنى (ك لا تفعل شيئاً - إنه يستطيع .. من يعتقد أنه يستطيع " أن يكون لديك الاتجاه الصحيح الإبداعى بخصوص توليد أفكار جديدة ونافعة لحل المشاكل هو بالحقيقة الجزء الكبير من العملية كلها .

بمعنى أن صفات المبدع أن يكون :-

- مثابراً
- يستمتع بالتحديات
- متفائلاً
- قادراً على تأجيل أو إيقاف الحكم
- يرتاح للتخيل
- يرى المشاكل فرصاً
- يرى المشاكل شيئاً مشوقاً
- المشاكل مقبولة لديه وجدانياً
- يتحدى الافتراضات المسبقة
- لا يياس بسرعة
- يعمل بجدية

أن الأوان لنقدم آخر هدية فى دعوة لتعلم مهارات التفكير وهى مشاتح الإبداع العشر :-

١ . يجب أن تؤمن بأنك يمكن أن تكون مبدعاً لأن الله سبحانه وتعالى خلق لك عقلًا له فسان - منهما النفس الأمين المسئول عن التفكير الإبتكارى أو

خدمات البترول الجوية

قصة نجاح

لن الطيران بدأ بأحلام الرواد في محاكاة الطيران وانتهى بالإسباني متحدا عالم الفضاء وميكافا الشركة تبدأ حلم ومع طموح الإنسان وعمله الدؤوب يصل بالشركة إلى واقع ملموس.

وفي انموذج المسعر والتجاربها مجالات: النقل الجوي، البتروليات مستمرة للتوسع وإدخال طرازات جديدة و جديدة مستطيع لتنافس بها ومواجهة الطلب المتزايد على رحلاتها في الداخل وإلى خارج الحدود الإقليمية

وقد مثل نشاط الشركة إضافة حقيقية إلى الاقتصاد القوي بما تم إنجازه محليا وبأية مصرية الأمر الذي أدى إلى توفير العملة الصعبة وإيجاد فرص عمل جديدة لاستيعاب تلك التوسعات مساهم في حل مشكلة البطالة.

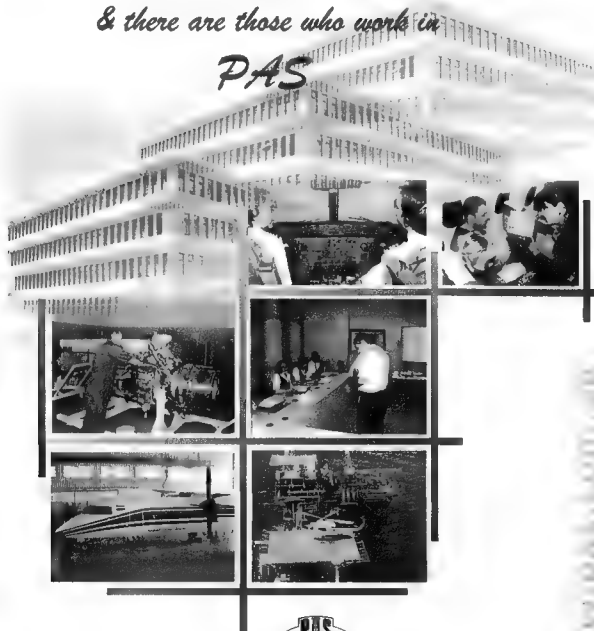
إن ما تم من جهد ونجاح في تلك السنوات لم يكن ليتحقق لولا وجود رجال مخلصين يلمسون و يملكون قيمة العمل والالتزام ويصرن على النجاح واكتساب الخبرات اللازمة في وقت قياسي ولولا وجود القيادات الواعية التي تخطط وتضع برامج تدريب متطورة وتعمل كواشر فنية قادرة على أن تكون بديلا للخبرات الأجنبية وبنفس المقدار من الكفاءة وهو ما تلقى على عاتق الشركة مسئولية ضخمة، فإن كان الوصول إلى القمة مهمة صعبة تحتاج إلى كثير من الجهد والعرق، فإن الحفاظ عليها أكثر صعوبة وهذا هو التحدي الذي تواجهه الشركة الآن، وإن إرادة الشركة وجميع العاملين بها مصرون على استمرار نجاحاتها وتطويرها في ظل الدعم الدائم الذي تلقاه من السيد وزير البترول والثروة المعدنية

هذا ما حدث مع شركة خدمات البترول الجوية إذ بدأ حلم يراود وزارة البترول في كسر احتكار الشركات الأجنبية لمجال الطيران تنظيما وتحتلها وخدمات مساعده فكان قرار إنشاء شركة وطنية للنقل الجوي، وكان تحديا كبيرا، حيث لا توجد خبرات مصرية مدربة في مجال هليكوبتر - ولكن التصميم على النجاح كان أكبر وكان هو الدافع والوقود الذي أشعل حماس فريق العمل لمسابقة الزمن وتحقيق الحلم

وقد تم تأسيس الشركة على أحدث ما وصلت إليه صناعة الطيران من تقنيات اقتصادية ولفنية، وظللت أفضل الكوادر في جميع التخصصات، مما مكناها وفي فترة لا تتجاوز السنوات الخمس من أن تكون بهيكل للشركات الأجنبية التي كانت تقدم هذه الخدمة لطعام الطيران، ونمت الشركة وبدا أسطولها، وبعد أن كانت لا تمتلك أكثر من ثلاث طائرات هليكوبتر في الستينيات، أصبحت الآن تمتلك الشركة أسطولاً كبيراً من الطائرات يكون من 32 طائرة هليكوبتر و10 طائرات جناح ثابت كما طورت الشركة من نشاطاتها الفنية، وأصبحت قادرة على خدمة نفسها في مجال الصيانة، وعمره وإصلاح أجزاء الطائرات وتقديم الخدمة الأرمية للطائرات والركاب محفلة أعلى معدلات الانتظام في التشغيل، والسلامة والأمن لركابها.



*There are those who work
& there are those who work in*
PAS



Petroleum Air Services

5 El Batrawy St., Nasser City, Cairo Egypt
P.O. Box 2711 - Cairo Head Office Tel: (202) 24032110
Fax (202) 24024449
Sharm El Sheikh & Taba: (069) 3600394
Hurghada (065) 3443688
E-mail: mang@pas.com.eg

www.pas.com.eg

مشروع كاليسس

راس سدر الكيلو ٤٧ طريق النفق / الطور



CALIPSO
RAS SADR RESORT



◉ مساكنات مختلفة
◉ مسطحات خضراء
◉ حمامات سباحة
◉ مركز تجاري
◉ ملاعب مختلفة
◉ دفعة مقدمة وثالث
والرابع على ٧ سنوات

استشاري التسويق للتسويق العقاري والساحلي

للحجز والاستعلام

١٦ شارع بوسكا من شارع أحمد فطري، مدينة نصر، كينكس، ٢٠٢/٢٢٢٢٦٧٨٢/

٠١٠٨١-٨٨٨٦/ / ٠١٠٨١-٨٨٨٥ / ٠١٠٨٨٨٦٤٢ / ٠١٠٨٨٨٦٤١

e-mail: retag_formarkting@hotmail.com

e-mail: retag_formarkting@ahhoo.com

أعمالك

الشركة السياحية العقارية المصرية (سياحي)

إحدى شركات البنك العقاري المصري العربي

لهو ن. ٩٧ شارع كورنيش النيل

روض الفرج - القاهرة

تليفون: ٢٤٥٨٨٥٢٥، فاكس: ٢٤٥٨٠٥٠٠

١٢٥ عاماً على البورصة المصرية في خدمة الاقتصاد المصري



البورصة المصرية

www.egyptse.com

البورصة المصرية
The Egyptian Exchange

الكهرباء والطاقة فى شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء

يقع عبء توفير وتأمين التغذية الكهربائية فى المنطقة الشرقية من جمهورية مصر العربية تحت رعاية شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء وهى شركة مساهمة مصرية تأسست طبقاً لأحكام القوانين السارية بجمهورية مصر العربية وهى إحدى الشركات الحلاقة التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويقع فى النطاق الجغرافى لصل الشركة عدد ٧ محافظات هى (دمياط ، بورسعيد ، الإسماعيلية ، السويس ، شمال سيناء ، جنوب سيناء ، البحر الأحمر)

تقوم الشركة بتشغيل وصيانة جميع محطات التوليد التابعة لها وعددها ١٠ محطات بإجمالى قدرة ٣٩٧٢,٢٦ ميجاوات وهى تمثل تقريباً ٢٣,٥ ٪ من اجمالى القدرة المركبة لشبكة الموحدة للجمهورية



- عدد ٤ محطات بخارية (عتاقة، عين موسى ، ابوسلطان، العريش)
- عدد ٤ محطات غازية (الشباب، بورسعيد، شرم الشيخ، القرقفة)
- محطة مركبة (دمياط) ،
- محطة ديزل (السلام)

مستشفى الكهرباء بلاسماعيلية

انشأت الشركة مستشفى الكهرباء عام ١٩٩٩ وذلك لتقديم الخدمة المتميزة الطبية ولسان مناصبه مسترشدة بقوائم اسعار المؤسسة العلاجية للعاملين بالشركة والشركات الشقيقة والبيئة المحيطة بها وتخدم أكثر من خمسة آلاف عامل بالشركة وتتكون المستشفى من عدد (١٢) عيادة خارجية فى جميع التخصصات وغرفتان للعمليات الجراحية وقسم داخلى يتكون من عدد (٢٤) سرير مزود بجميع الخدمات الطبية وعدد (٤) اسرة بالرعاية المركزة وهى الثانية على مستوى منطقة قناة السويس من حيث الامكانيات الطبية والاجهزة الحديثة ويخدم المستشفى معمل للتحليل وقسم للأشعة التشخيصية وصيدلية.



تقع الشركة فى أهم مناطق الجنب السلى فى مصر (محافظات جنوب سيناء والبحر الاحمر) وكذا مناطق التنمية الصناعية فى خليج السويس وشرق بورسعيد ، ولتنمية الزراعة فى شمال سيناء لذا فقد قررت وزارة الكهرباء والطاقة إقامة المشروعات التالية فى نطاق عمل الشركة .

مشروع محطة العين السخنة قدرة ٦٥٠×٢ ميجاوات بتكنولوجيا (سوبر كرنكل)
بتكلفة استثمارية (١,٥) مليار دولار امريكى للمكون الاجنبى و (٣,٧٦) مليار جنية مصرى للمكون المحلى و يقع المشروع شمال غرب خليج السويس (محافظة السويس) .

مشروع محطة كهرباء نوبيع ذات القدرة المركبة قدرة ٧٥٠ ميجاوات
بتكلفة استثمارية (٥١٣) مليون دولار امريكى للمكون الاجنبى و (١٤٤٤) مليون جنية مصرى للمكون المحلى ويقع المشروع بمدينة نوبيع (محافظة جنوب سيناء)

وتعتبر هذه المشروعات من المحطات صديقة البيئة حيث تؤكد المواصفات الفنية لهذه المحطات الالتزام الكامل بالمعايير البيئية ومن المتوقع توفير نحو ٤٠٠٠ فرص عمل خلال مرحلة الانشاء .

شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء

الذاتية للشركة.

جهاز التمويل للمشروع:-

- الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعى بمبلغ ٣٠ مليون دينار كويتى
- الصندوق الكويتى للتنمية الاقتصادية والعربية بمبلغ ٣٠ مليون دينار كويتى
- صندوق الأوبك للتنمية الدولية بمبلغ ٢٢,٤ مليون دولار أمريكى.

- البنك الاهلى المصرى بمبلغ ٢٠٤,٢ دولار أمريكى

وتم تنفيذ الإجراءات الآتية:-

أ - المرحلة الأولى والخاصة بإعداد المواصفات وطرح المناقصات وتحليل العروض وتوقيع التعاقدات وأعداد التصميمات للمهمات:- تم الانتهاء من هذه المرحلة بالكامل وذلك بتوقيع جميع عقود المشروع والبالغ عددها (١٧) عقد.

ب - المرحلة الثانية والخاصة بالإنشاءات وتجارب بدء

التشغيل

- جارى تنفيذ الاعمال المدنية بالمشروع عن طريق شركة أركيدون.

- نسبة تقدم العمل الفعلى للمشروع حتى الآن ٤٨٪

ومن المتوقع بدء التشغيل للمشروع فى سبتمبر وأكتوبر من عام ٢٠١٠.

٣ - مشروع تطوير أجهزة القياس والتحكم بمحطة كهرباء شبرا الخيمة

- تقوم الشركة حاليا بتطوير أجهزة القياس والتحكم بمحطة كهرباء شبرا الخيمة ضمن مشروع رفع الكفاءة وتحسين البيئة حيث تم التعاقد مع الاستشارى فيتشنر الألماني للقيام بالاعمال الاستشارية لتنفيذ المشروع وتم توقيع التعاقد مع شركة سيمينس الألمانية لتنفيذ للمشروع.

- تبلغ التكلفة الإجمالية للمشروع حوالى ٢٢٧,٢ مليون جنيه مصرى وتم تمويلها من قرض بنك التمويل الألماني KfW بقيمة ٢٤,١٦ مليون يورو بالإضافة إلى ٤٠ مليون جنيه مصرى تمويل ناتى من مصادر الشركة.

- تم الانتهاء من أعمال التطوير للوحدتين (٢) و (٤) بالمحطة ومن المخطط البدء فى أعمال تطوير الوحدة (٣) فى ابريل ٢٠٠٩ والوحدة (١) فى نوفمبر ٢٠٠٩ حسب البرنامج المعتمد من التحكم.

وتتميز شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء بأنها تضم مجموعة من المهندسين والعاملين والإداريين على قدر كبير من الخبرة والمهارة وإستلحاق القدرات اللازمة لإنتاج الاعمال وتحقيق الأهداف للنشودة الأمر الذى ساهم فى تطوير الأداء للشركة وزيادة الطاقة المولدة من المحطات ويتطلب تعدد المشروعات الحالية المزيد من الجهد لواصله المسيرة الناجحة للشركة فى سبيل إنجاز المخطط المستهدفة من أجل التطوير وزيادة الطاقة المولدة فى مصر وهو متأكد عليه دائما قيادات الشركة.

القدرة المولدة

تبلغ القدرة المولدة من شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء ٤٥٤٥ ميجاوات من محطات شمال القاهرة - شبرا الخيمة - غرب القاهرة - جنوب القاهرة - وادى حوف الغازية علما بأن الطاقة المولدة من الشركة بالفعل تغطى احتياجات القاهرة الكبرى وتساهم الشركة حاليا بنسبة ٢٠٪ من إجمالى التوليد فى مصر وجميع الوحدات العاملة بالشركة صديقة البيئة.

١ - مشروع محطة كهرباء التين قدرة ٧٠٠ ميجاوات

يتكون المشروع من وحدتين بخاريتين قدرة الوحدة (٣٥٠ م.و) وجارى تنفيذ المشروع بتكلفة إجمالية تقديرية تبلغ ٨٠٧ مليون دولار أمريكى بما يعادل ٤٢٢٠ مليون جنيه مصرى وقد تم إزالة مباني المحطة القديمة قدرة ٩٠ ميجاوات لإنشاء المحطة الجديدة على نفس الموقع بقدرة ٧٠٠ ميجاوات حيث قدم البنك الدولى تمويلا لحددة ٢٥٩,٦ مليون دولار أمريكى وقرض البنك الاهلى بمبلغ مقداره ١٣٣,٧ مليون دولار وقرض من صندوق الأوبك بمبلغ ٤٠ مليون دولار فى حين تقوم الشركة بتمويل باقى التكلفة من مصارها الذاتية بمبلغ ٣٧٤ مليون دولار.

وتم تنفيذ الإجراءات الآتية:-

المواصفات وطرح المناقصات وتحليل العروض وتوقيع التعاقدات وإعداد التصميمات للمهمات:-

تم الانتهاء من هذه المرحلة بالكامل وذلك بتوقيع جميع عقود المشروع والبالغ عددها (١٨) عقد

ب - المرحلة الثانية والخاصة بالإنشاءات وتجارب بدء التشغيل:-

- تم الانتهاء من أعمال تجهيز الموقع التى قامت بها شركة بروجيت

- جارى تنفيذ الاعمال المدنية للمشروع عن طريق شركة أوراسكوم

- جارى تنفيذ الاعمال المدنية لحوش المفاتيح بالمشروع عن طريق شركة سيمينس

- تم تسليم الموقع لشركة انسالدو وشركة الستوم لتنفيذ أعمال الغلايات والتربينات بالمشروع

- نسبة تقديم العمل الفعلى للمشروع حتى الآن ٦٢٪

هذا ومن المتوقع بدء التشغيل للمشروع فى أبريل ومايو من عام ٢٠١٠.

٢ - مشروع توسيع محطة غرب القاهرة قدرة ٧٠٠ ميجاوات (الوحدات ٨&٧)

يتضمن المشروع انشاء وحدتين بخاريتين قدرة الوحدة (٣٥٠ م.و) وجارى تنفيذ المشروع بتكلفة إجمالية تقديرية تبلغ ٧٩٢ مليون دولار أمريكى بما يعادل ٤٢٣٨ مليون جنيه مصرى وتم تمويل جزء من قروض اجنية بقيمة ٤٢٧,٧ مليون دولار والباقى و قدره ٣٦٤,٣٥ مليون دولار أمريكى من المصادر

دور الأسرة في صناعة الموظف العام

التنشئة الاجتماعية للطفل

إن عملية التنشئة الاجتماعية للطفل في غاية الأهمية بالنسبة لتكوين شخصيته وتكوين ذاته وتتوقف هذه العملية على عادات المجتمع وتقاليد وقيمه والاتجاهات الفكرية السائدة فيه وعلى العرف والتقاليد والمعايير الخلقية والاجتماعية والعقيدة وأنماط السلوك المختلفة أو على ثقافة المجتمع .

مفهوم التنشئة الاجتماعية

التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتحول من خلالها الفرد ، بل بواسطتها من كان بيولوجي إلى فرد اجتماعي ، فالرضيع مثلاً يتحركه في أيامه الأولى حاجة بيولوجية عضوية واحدة ، ونجده بعد عدة سنوات لا يتناول طعامه إلا وفق آداب وسلوك معين ، ودراسة التنشئة الاجتماعية وأساليب معاملة الوالدين ، إلى هي إلا دراسة لهذه النقطة الكبيرة في حياة الفرد، وهي تكشف عن الظروف والعوامل التي تحدثها وتؤثر فيها .

وجدير بالذكر أن التنشئة الاجتماعية تحددها معايير عامة تنطبق على كل المجتمعات ، فالتنشئة عملية مستمرة ومتواصلة تبدأ من الطولدة وتستمر طوال حياة الإنسان تحددها الثقافة المجتمعية التي يحيا تحت مظلتها .

لذا تعمل التنشئة الاجتماعية على التوفيق بين دوافع الفرد ورغباته ومطالب واحتياجات الآخرين المحيطين به ، وبذلك يتحول الفرد من طفل متمركز على ذاته ويعتمد على غيره هدفه إشباع حاجاته الأساسية ، إلى فرد ذامع يتحمل المسؤولية الاجتماعية ويلتزم بالقيم والمعايير السائدة في المجتمع ، ومن ثم تنشأ لديه القدرة على كبح جماح رغباته وضبط انفعالاته وصنع علاقات اجتماعية سليمة مع غيره .

ويمكننا أن نجعل المفاهيم الخاصة بالتنشئة الاجتماعية في الآتي :

١ - هي العملية التي تتناول الكائن الإنساني البيولوجي تتحوّل إلى كائن اجتماعي ، وتحوله من كائن تغلب عليه حاجات عضوية بيولوجية إلى كائن تغلب عليه حاجات ودوافع ذات أصل اجتماعي .

٢ - هي العملية القائمة على التفاعل الاجتماعي التي يكتسب فيها الطفل أساليب ومعايير السلوك والقيم المتعارف عليها في جماعته ، بحيث يستطيع أن يعيش فيها ، ويتعامل مع أعضائها بقدر مناسب من التناغم والتناجح .

٣ - هي العملية التي بواسطتها يتعلم الفرد طرائق مجتمع ما أو جماعة ما حتى يستطيع أن يتعامل معها ، ومعنى هذا أنها

من المسائل في حياة الفرد أن التنشئة الاجتماعية هي أسس سلوكه فيما بعد ، بل هي ركيزة شخصيته الإنسانية ، فالفرد يبدأ حياته بعد الميلاد بجعل عام عن كل ما يحيط به تحركه غريزي في الهواء ، ويعبر الوقت ويتجسّد للحاف والمباريات والقيم والتقاليد والاعراف والأخلاق إلى ديانتها والتي عادة ما تكون وراثية عن الأسرة ، تلك الشخصية التي شغلت الكثير من المفكرين والعلماء وعلى رأسهم الإمام الغزالي في رحلته من الشك إلى اليقين ، وإن كان هذا ليس مجال موضوعنا إلا أنه قاعدة نلتزم منها في المفهوم الأساسي لوضوح بحثنا ، ألا وهو دور الأسرة في صناعة الإنسان بصفة عامة ، وفي صناعة الموظف العام بصفة خاصة .

والأهم من ذلك أن دور الأسرة في الحياة الهدف منه فقط . صناعة الموظف ، ولكن المقصود هو الغاء الضوم على جانب من جوانب شخصية الموظف والذي يشكل بناء على ما رآه من قيم وأخلاق وما يدرى في قلبها من الحق . فمن الأبرار التي تقيس عن يائها منذ نشأته أسباب هدايته موظف هو الأمن الذي يتعلق بتأليفه للفرد دون أن يبرده عن أو قيم أو ضمير بعيداً في صوابه ، مما يسحبنا إلى مفهوم المجتمع المثالي بالنسبة للفرد ، والذي يشكل حسب المفاهيم التي يكتسبها الفرد ويعيش فيها بداية من الأسرة والتي والديته ونهاية المجتمع ككل ، فالمجتمع السليم مثلاً الأسرة الإنسانية والائتلافية فيه لمن لا نهر ، وهذا المجتمع ينشأ فيه الطفل نشأة تقوم على السلب والطلب ، ويكون الفرد صاحب القيم والبادئ والتدين منذ صغره ، إذن فالمجتمع السليم هو المجتمع المثالي بالنسبة لمن السيرة فيه أمر عادي ، بل ومطلوب .

ولذلك فالتنشئة الاجتماعية من الأهمية عند التنشئة من العام أساس الترويض والتربية والاجتماعية ترمي بأساليب التاديب في سلوك الأبناء ، فسلوك الفرد هو مجموعة من الخصائص السلوكية الناتجة من التنشئة الاجتماعية بصفة عامة ، وأساليب التربية التي تنتهجها الأسرة بصفة خاصة . فالأسرة الدور الأول والأهم في بثها التربية التي يدرك منها الإنسان إلى العالم الخارجي ويتعامل معه بما اكتسبه من معارف ومعارف وقيم وعادات ، ولذا هنا دور الأباء في اكتساب الإنسان المبادئ السلوكية ، خاصة تلك التي يتوقف عليها المجتمع والجماعات الإنسانية اختلافها . وما يزيد الأمر خطورة أن سلوك الفرد قد يضر المجتمع بأكمله حينما يتولى ذلك الفرد مناسبات يتطلب إجراءات تتوقف عليها سلامة مجتمعه اجتماعياً أو سياسياً أو اقتصادياً أو أخلاقياً إلى آخره من الأمور التي قد تضر المجتمع .

إعداد : أحمد جابر حسين على
باحث بمركز إعداد القادة للتعلم الحكومي

تتضمن تعلم واستيعاب أنماط السلوك والقيم والمشارع المناسبة لهذا المجتمع أو الجماعة .

٤ - التنشئة الاجتماعية هي عملية تقاسمت على طريقها تسهيل سلوك الشخص بحيث يتطابق مع توقعات انصاء الجماعة التي ينتمي إليها .

٥ - هي العملية التي تنشأ عن طريقها لدى الطفل ضوابط داخلية توجه سلوكه وتحدده وتقيده أيضاً ، كما تنشأ لديه الإستعداد لطاوعة الصواب والاعتدال الاجتماعية المختلفة .

٦ - هي عملية تعلم قائم على التفاعل الاجتماعي ، يتم من خلاله اكتساب الفرد طفلاً كان أم راشداً سلوكاً ومعايير وقيماً تتكمن من مساهرة جماعته ، كما تتسوى السلوك المناسب لأدوار اجتماعية معينة ، وتتوحدت أعضاء جماعة ، بالإضافة إلى إيجاد صوابات داخلية للسلوك .

ومن هذه المفاهيم يمكن لنا أن نخرج بمفهوم شامل عن التنشئة الاجتماعية ، وهو :

إنها عملية تنشئة سياسية ووطنية ودينية وأخلاقية واقتصادية وقومية وأسرية ومهنية بحيث تؤدي إلى تكوين شخصية متكاملة ومتكيفة تكيفاً حسناً ، فالإنسان يكتسب الأخلاق في مرحلة الطفولة والمراهقة ، وإن كان في الإمكان أن يظل الإنسان يكتسب المعلومات والمعارف والقيم الأخلاقية طوال حياته ، مما يصفى أهمية قصوى واستمرارية لدور الأب والأم المتواصل فالأدوار متعددة ومتواصلة .

خصائص عملية التنشئة الاجتماعية

١ . أن سلوك الفرد يرتبط بتدرجها بالمعاني التي تتكون عنده في المواقف التي يتفاعل فيها .

٢ . تتحدد هذه المعاني بالخبرات السابقة التي مر بها الفرد وعلاقة تلك الخبرات بالمواقف الراهنة .

٣ . أن الطفل يولد بين جماعات حددت في الماضي معاني معظم المواقف الخاصة التي تواجهه ، وكونت لنفسها قواعد مناسبة لسلوك فيها .

أثر عملية التنشئة الاجتماعية

إن غياب التنشئة الاجتماعية يجعل سلوك الإنسان أشبه بسلوك الحيوانات . فهو عملية تكتسب الفرد إنسانيته ، وإما أن يكون سوياً أو شاذاً متحرفاً عن قيم المجتمع وأدابه .

أهمية مرحلة الطفولة في عملية التنشئة الاجتماعية

من الحقائق الواجب معرفتها أنه كلما تقدم المجتمع في مضمار الحضارة زاد

من خلال،

■ الغرائز

■ المعرفة الأخلاقية

■ عهد الله سبحانه وتعالى

■ عملية التربية أو التنشئة الاجتماعية

■ الإحساس بالذوق العام.

وجدير بالذكر أن أهم مميزات

الإنسان أنه مرئ قابل للتعديل، وتنبأ

عملية التنشئة الاجتماعية في الأسرة حيث

يتم إشباع حاجات الطفل والحفاظ على

حياته، ويسبب عدم قدرة الطفل الصغير

على الاختيار، فإن للأسرة تأثيراً قوياً جداً

عليه فهو يعتمد اعتماداً كلياً على أسرته

في حياته، والاعتمادية هذه تؤدي إلى

توحيد الطفل مع أسرته أو تفسيه

لتشخصية الآباء والأمهات - identification

كفعلية - يحتذى للسلوك، وتصبح

الأسرة كالمجموعة المرجعية للطفل - refer-

ence group كقوة ذلك وبمرور الوقت،

يصبح اكتساب أنماط مختلفة من السلوك

اجتماعي، بما في ذلك العدوان - aggression

كمنهج تقليد بعض النماذج التي

تبدو جذابة للطفل.

إلا أنه ليس كما يعتقد البعض أن

التقليد أي أو ميكانيكي، أيضاً ليس

منتشراً كثيراً كما يتصور بعض الكتاب،

ولكنه يحتاج إلى بعض المكافآت لإظهار

السلوك القليل، وتعتبر الإشارة إلى أن نوع

الإنسان يفرض نمط معيناً من التعامل

يتأبى وسلوك نوع، فقد وجدت فروق

بين الجنسين في النواحي الآتية:

■ العدوانية

■ السيطرة أو التسلط.

■ مساعدة الآخرين.

وقد وجد أن الذكور أكثر عدواناً وأكثر

تسلطاً عن الإناث اللاتي هن أكثر تقديماً

للمساعدة للغير، وأكثر اعتباراً لراحة

الآخرين، كما أن إسهامات المرأة أقل في

الجماعات التي يوجد فيها رجال. يعكس

الرجال الذين لا يقل أداؤهم في حالة وجود

النساء، وفي الجماعات مختلطة الجنس

يقل إسهام النساء قادة ويقل أن ترى

النساء المفسن قادة. وقد يرجع ذلك إلى

طبيعة العمل المطلوب والتي تنبج نحو

الجنس الآخر، ورغم ذلك فإن للمرأة وعلى

هي أن أدواراً بارزة ورئيسية في العملية

التنشئة الاجتماعية، يمكن أن نجعلها في

النقاط الآتية:

١. دورها في الأسرة كأم حيث تقوم بدور

المربي الأول للأطفال بالتعاون مع الأب في

إعداد وتربية ابنائها إعداداً صالحاً للحياة،

ولا تبالغ إذا قلنا أن الأم هي الضمير

الخارجي للطفل الذي يحدد له المسموح

والممنوع من قيم وعادات، وتبذل في تربته

الكر بربور الأخلاق وما سيكون عليه

مستقبلاً من قيم وسلوك عادة ما يلتقي مع

البيئة المحيطة به.

بالإضافة إلى قيامها بإشباع حاجات

٩. تعلم ضبط الذات

١٠. تعلم التعبير عن الذات

دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية

مما سبق نجد أننا أمام مسئولية تقع

على عاتق الأسرة بداية، ثم على المدرسة

بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة، تلك

المسئولية التي تحمل من الواجبات ما يؤهل

الفرد لتلقى دور المجتمع ككل في إكمال

تنشئة الشخصية الاجتماعية، بالإضافة إلى تقوية

قدراته في مواجهة مجتمعه إذا كان فاسداً

منحرفاً.

ولزاماً علينا طبقاً للتسلسل المنطقي

للأدوار والأحداث أن نبدأ بدور الأسرة والتي

تلعب دوراً هاماً وأساسياً في تشكيل

شخصية الطفل ورسم ملامحه الأخلاقية

والتي يواجه بها المجتمع فيما بعد.

ومما يضيف على هذا الدور أهمية فوق

أهميته بل على الأحرى خطورة فوق أهميته

أن التنشئة الخاطئة، والأخذ بأساليب

التربية السيئة تؤدي إلى كوارث مجتمعية

تعود بالضرر على الفرد ومن ثم على

المجتمع ككل. فكما أن للأسرة دوراً في

تنشئة الطفل تنشئة صالحة تنم على الفرد

والجسم، فإن على النقيض من ذلك لها

دورها في جنوح الأحداث، وفقرس بدور

الفساد في كل المجالات، وتشويه ملامح

شخصية الطفل، فالأمر جد خطير

فمستقبل الأمم لا يجب أن يتم التعامل

معه باستخفاف، ولا يجب أيضاً أن نختصر

حقوق الفرد بداية من طفولته مروراً

بمراحل حياته المختلفة في لقمة العيش

والدواء وكافة الحقوق المادية الأخرى فقط،

بل يجب أن يكون الاهتمام عاماً منصفاً في

البداية على تكوين شخصية الفرد تكويناً

سويًا ناعماً، وإلى ذلك بقية الحقوق المادية

الأخرى.

ومما لا شك فيه أن الأسرة تمثل في

المجتمع أكبر مؤسسة تسمم في عمليتها

التنشئة الاجتماعية للطفل، ولكي

يستطيع الآباءون تطبيع الطفل فإنهم

يحتاجون عدة قواعد ويحاولون وضعها موضع

النفاذ من خلال أي من العمليات الآتية:

١. التـعـزـيـز أي إعطاء

المكافآت

٢. العقاب

٣. توفير القدوة أو النموذج الذي يحتذى

به.

ن معرفة الطفل للصلوب والخطأ تعد

مسألة أساسية في نجاح عملية التنشئة

الاجتماعية وجعلها صالحة وناغمة له

ولمجتمعه، فكما هو معروف أن الطفل

يكتسب من خلال نشأته الاجتماعية قيم

المجتمع ومثل وقواعده ونظمه وقوانينه

وعاداته وتقاليده وأعرافه بالإضافة إلى

اللغة والدين.

مع الأخذ في الاعتبار أن الصواب والخطأ

يختلف تحديده ومعايير تربيته من

مجتمع إلى آخر، ورغم هذا هناك جوانب

يكن منها معرفة الصواب والخطأ، وذلك

اهتمامه بأطفاله وزادت أوجه الرعاية التي
يقدمها لهم، ويمكن التعرف على معدلات
الاهتمام من خلال معدلات الالتحاق بين
الأطفال وايضا معدلات التهرب من
التعليم، وانتشار مبيعات الكتب، وانتشار
مكتبات الطفل وغيرها من مؤشرات تحضر
المجتمع من عدمه.

ويرجع ضرورة الاهتمام بالطفل لأنه
رجل الغد في كل مجال من مجالات حياة
المجتمع، ولأن ميثاقنا الطفل من خبرات
سارة أو مريرة يترك آثاره على حياة الطفل
فيما بعد، فحياة الإنسان سلسلة من
الحلقات المتصلة يتأثر فيها الحاضر
بالسابق كما يؤثر الحاضر في المستقبل. ولا
شك أن خبرات الطفولة تنعكس على
شخصية الطفل في شتى مراحل حياته.

وتعود أهمية تلك المرحلة (الطفولة) إلى
طبيعة الطفل ذاته. فهو في مرحلة تكوين
وعادة وتشكيل لشخصيته كونه في البداية
ثينة يسهل تشكيلها بالشكل المراد، كما أن
خبراته تكون قصيرة ومحدودة وقدراته غير
ناضجة ومعارفه قليلة فكما قال الفيلسوف
الإنجليزي " جون لوك " : (يولد الطفل
وعقله صفحة بيضاء تنتش عليها التجربة
ما تضاف) بمعنى أن شخصية الطفل وأفكاره
وقيمه ومثله وليدة الخبرة والتجربة.

بالإضافة إلى الاهتمامات العديدة
للعلماء النفس بمرحلة الطفولة على أساس
أنها المرحلة التي توضع فيها جذور
الشخصية الأولى. ويمكن أن نعمل أوجه
الرعاية بالطفل في النقاط الآتية:

■ الرعاية الصحية.

■ رعاية النواحي الروحية والخلقية.

■ رعاية النواحي الاجتماعية.

■ الرعاية النفسية للطفل.

وجدير بالذكر أنه لا ينبغي أن نهتم

بجانب من شخصية الطفل وإهمال

الجوانب الأخرى، فالشخصية كل متكامل

متسجعة الأركان، أي أن يكون الطفل

ناضجاً وواعياً وروحياً وعقلياً ونفسياً

واجتماعياً وعلمياً وهنياً، ولا يحدى أن

يتفوق الطفل في جانب من شخصيته على

حساب الجوانب الأخرى، وحتى يتحقق ذلك

، هناك جوانب على الأسرة بصفة خاصة،

وللمجتمع بصفة عامة أن يأخذ بها إذا أراد أن

يتشرف الفرد تنشئة صالحة، ومنها:

١. الحواشي الإيمانية أو الروحية أو

الدينية

٢. الحب والعطف والحنان

٣. النظام والطاعة والانضباط

٤. تعلم القياس بالذوق المناط بنفس

الطفل

٥. الحاجة إلى تعلم الهوية والاستقلال

٦. الشعور بالانتماء والولاء

٧. تعلم عموميات الثقافة بما في ذلك

من دين ولغة وعادات وقيم ومثل وأعراف

وعقائد وقوانين وأنماط سلوك.

الطفل المادية والتقصية والاجتماعية والروحية والخلقية وتضرعهم بالذلة والحد والحنان وتكسيهم قيم الدين ، ولا شك ان هذا الامر اذا تم كما يجب ان يكون ، يحصل دون وقوع الانفصال ضمنية للانحراف والاشذ والمرض .

٢ . ولا ينتهي دور الام عند هذا الحد بل يمتد الى مرحلة التعليم من الحضانه الى الثانوية الى جانب دور المدرسة ، بالإضافة الى دورها داخل المدرسة كعملية تسهم في تربية الطفل والنشء في هذه السن الخطرة وخاصة في مدارس البنات حيث تمثل القسوة والمثل الذي يقتدي به اعمام الكثيرين من الطالبات ، مما يوجب عودة دور المدرسة التربوي ، وانه لا يجب ان يقف دورها عند الحد التعليم فقط .

٣ . وحيث املت المرأة بلاء حسنا داخل الحقل الجامعي فإن دورها في هذه المرحلة حلقة اخرى تضاف الى الحلقات السابقة من حلقات التربية والإرشاد ، حيث تساهم في إعداد الاجيال الجديدة من ارباب التخصصات العلمية والمهنية المختلفة وتمثل المرأة هنا دور الريادة لكثير من الطلاب ، وعلى المرأة في هذا الدور ان تعمل على تصويب سلوك الطالبات ومساعدهن في إعداد التكيف وحل مشكلاتهن وزماتهن ، ويتكسب هذا الدور خطوته من انه الدور الذي يسبق المرحلة العملية للإنسان وخروجه الى مجالات العمل المختلفة والتي يكتسب اهميته من انه ركن من اركان المجتمع مهما كان حجم الصمل ويسايقه من بعده عن مصادر الانحراف ومغرياته .

وحسبنا دليلا على خطورة دور الأسرة في تكوين شخصية الفرد ، ان هناك بعض طرق واساليب التربية الخاطئة ، والتي تؤدي الى اضرار تصيب الفرد وتؤثر على حياته فيما بعد ، ومن ثم على المجتمع ككل ويمكن ان نجملها في النقاط التالية مع تبين اضرارها :

■ الإسراف في تدليل الطفل وتلبية رغباته مهما كانت غريبة ، وهذه الطريقة تؤدي الى عدم تحمل الطفل المسؤولية فيما بعد ، فضلا عن اعتماده على الغير . والأخطر من ذلك هو عدم تعلمه مواقف الفشل والإحباط في الحياة الخارجية ، مما يؤدي الى تلبية رغباته بكل الطرق مما يسهل الانحراف لتلبية لطلباته التي اعتاد على تلبيتها من أسرته .

■ الإسراف في القسوة والشدّة مع الطفل ، وعقابه بصورة مستمرة وصده كلما أراد التعبير عن نفسه . وهذا الأسلوب يؤدي بالطفل الى الإنطواء والانسحاب من الحياة الاجتماعية ، بالإضافة الى شعوره بالنقص وعدم الثقة بالنفس مما يصعب تكوين شخصيته ، فضلا عن كرهه للسلطة الأولية والخطير في ذلك ان هذا الكره قد يمتد الى كره السلطة الخارجية في

المجتمع ومعارضتها متعملة في سياسة المنظمة . بل وسياسة الدولة ككل .

■ التذبذب بين الشدة واللين . ومن أضرار هذا الأسلوب : صعوبة معرفة الصواب والخطأ وعدم القدرة على التفرقة بينهما ، مما يفسر قناعة المتصرف بالانحراف وانه لا يرتكب جريمة بغيره . بالإضافة الى التردد وعدم حسم الأمور ، وايضا كفه عن التعبير عن آرائه ومشاعره مما يعطل من حركة الإصلاح المنشود ، نتيجة عدم حسمه للأمور إذا كان قائدا يترتب على قراراته تغيير في سياسة إدارته ، او نتيجية كسبت افكاره وآرائه كموقف في ادارة قد تسهم آراؤه في تطوير ادائها .

■ إعجاب الزائد بالطفل مما يشعره بالغرور وانه افضل من الجميع نتيجة تضخيم صورته عن ذاته . مما يؤدي الى إبعاده وفشله عندما يصطدم مع غيره من الناس من يملكون نفس القدر من الإعجاب وأكثر مما يشعره بأنه عكس ما كان يرى بأنه الأفضل .

■ الحماية الزائدة للطفل ، وإخضاعه لقيود الرعاية المبالغ فيها ، مما يصنع من الطفل شخصا هيبا يخشى استخدام المواقف الجديدة ، بالإضافة الى عدم اعتماده على ذاته .

■ اختلاف وجهات النظر في تربية الطفل بين الأم والأب . وهذا الأسلوب من الخطر الاساليب السلمية في التربية حيث يؤدي الى ان يكره الطفل والده ويحب والدته او العكس ، وينسحب ذلك الشعور فيما بعد الى حياته العملية حيث يتشكل انطباعه عن قياداته ، وانتمائه للمنظمة معاملة ثل دولته ككل حسب ما يلقاه من ومن ثم تولية وتلبية لرغباته حتى ولو لم تتفق مع الصالح العام مما يخلق علاقة نفعية بين الفرد ومجتمعه ، فهذا الأسلوب من التربية يؤدي الى فشه القدرة على التمييز بين الصواب والخطأ او الحلال والحرام ، وهذا الأثر السيئ قد يظهر نتيجة أسلوب آخر من أساليب التربية ألا وهو .. استخدام أحد الطرفين الأب أو الأم في حالة انفصالهما المضرا بالابدية سلاحا يشعره في وجه الآخر ، مما يؤدي الى ان يتعلم الطفل أسلوب "الصمتة والتبعية" وكيف يبيع تأييده لتغير نظير الحصول على مكاسب ، مما يجعل منه تربية خصية لنمو الانحراف والفساد .

نضيف الى ذلك دور الأسرة في جناح الأحداث فقد اتجه الكثير من الباحثين الى دراسة العلاقة بين التفكير الأسري وبين جناح الأحداث ، وللتفكير الأسري تعريفات ومهام عديدة تؤدي الى النهاية الى انحراف الأحداث من خلال الظروف الآتية :

١ . ان الطفل داخل الأسرة المفككة يتشرب المواقف والقواعد غير السوية

ومناذج السلوك المتصرف من أفراد الأسرة المتصرفين او المجرمين ، ولا شك ان هذا الجو الفاسد لا يسمح للطفل ان ينمي في نفسه ضميرا قويا رادعا ، بل يبقى ضميره عاجزا لا يقوى على محاسبة صاحبه على اخطائه والفضائل التي تتعارض مع قيم الدين والمجتمع ، ويؤكد على ذلك علماء النفس عند حديثهم عن الأنا الأعلى - SU - per-ego والصغير ويظهر أثناء مرحلة الطفولة وعلامات عندما يبدأ الطفل في تعلم ضبط أفعاله .

٢ . قد يؤدي غياب أحد الوالدين او كليهما بسبب الوفاة او الطلاق او الهجرة في كثير من الحالات إلى انحلال كيان الأسرة وتصلبها ، وهو أمر قد يهبط بالتالي الى شوق جناح الأحداث بين أبناء تلك الأسرة .

٣ . يؤثر ضعف النظام في الأسرة ونقص الرعاية الوالدين بسبب التوجيه الخاطئ أو الجهل أو ضعف الوالدين الصحي تأثرا سلبيا على سلامة التربية النشء داخل الأسرة ، وهو أمر يساهم في زيادة احتمالات شوق ظاهرة جناح الأحداث بين أبناء تلك الأسرة .

٤ . يعتبر عدم التجانس المنزلي وحالات التفكك الأسري من العوامل التي تؤدي الى زيادة احتمالات الانحراف الأحداث ، وذلك كما يشاهد في حالات سيطرة أحد أعضاء الأسرة على الآخر أو على الجميع ، او كما يبدو في حالات الميابة بين افراد الأسرة الواحدة ، وتفضيل الميابة الآخر ، والتجنب أو العزل أو السفرة تجاه أحد افرادها .

وقد رأى علماء الاجتماع ان الجريمة هي ك الانحراف عن المعايير الجمعية التي تنصف بقدر هائل من الجبرية والتوعية والكلية ويعني ذلك انه لا يمكن ان تكون شمة جريمة إلا اذا توافرت الأركان الثلاثة الآتية :

١ . قيمة تقهرها الجماعة وتحترمها طائفة هامة من الناحية السياسية من طوائف تلك الجماعة .

٢ . اضرار حضاري أو صراع تشافي يعمل عمله في داخل طائفة اخرى من طوائف تلك الجماعة فلا يعود افرادها يقدرون تلك القيمة أو لا يصبح لها من اهمية في نظرها مثل مالها في نظر الآخرين وبناء على يصبحون مصدر خطر تلك الجماعة .

٣ . اتجاه عدائي نحو القسر أو الضغط من جانب أولئك الذين يقتدون تلك القيمة الجمعية ضد أولئك الذين لا يكونون الانحراف أو التدمير .

ومن الجدير بالذكر انه عند حدوث أي جريمة من الجرائم فإن هذه الشبكة من العلاقات لابد ان تتمثل في صميم تلك العملية المقعدة التي يطلق عليها اسم الجريمة

الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية، فإننا نجد ما هي نفس الوقت كياناً ذاتياً يتعلق بكل فرد من أفرادها. ذلك أن كل واحد من أبناء الأسرة الواحدة يشعر بأن أسرته تعيش بين جنباته، وأنه قد تشرب منها وتقمص دورها بحيث يجد أنه وأسرته وجهان لعملة واحدة، فإذا نحى تصاممتا مع الأسرة من هذا المعنى، نستطيع أن نؤكد بحق أن دفاع الفرد عن أسرته إنما هو في نفس الوقت دفاع عن ذاته ومكانته، فعلى سبيل المثال: إن أي مساس بفرد الأسرة وكرامتها يعتبر في نظر الفرد مساساً بشرفه وكرامته، وعلى هذا النحو نجد أن الفرد من أبناء الأسرة يغضب أبداً الغضب عندما يتم الاعتداء على ملكية أسرته، حتى عندما تكون تلك الملكية بعيدة عن يده وليس له فيها أي حقوق.

والصالح هنا لا تقتصر على الحقوق المادية فقط، بل تمتد إلى الصالح الأدبي والمعنوي كالتحقيق في الامتحان، أو كسب معركة انتخابية إلى آخره من الصالح والتي يشعر بأن أي عاقبة لأي مصلحة منها إنما هي إضافة لمصلحه هو الشخصية، وقد يمتد غضب المرء دعاء عن حقوق أسرته إلى مستقبل هذه الأسرة، فالواقع أن حياة الأفراد وحياة الأسر والمؤسسات الاجتماعية جميعاً تعتمد على ركائز زمنية ثلاث، وهي الماضي والحاضر والمستقبل، ويبقى على الأخير يضيف فاعلية لدور الأسرة في عملية التنمية الاجتماعية للأفراد وهو وعي الأسرة بمفردات كل مرحلة عمرية من مراحل حياة الأبناء ومعرفة كيفية التعامل معها. فعلى سبيل المثال في مرحلة المراهقة يكون الفرد في حالة من الرفض لكل ما يحاوله محتجاً على كافة الأوضاع القائمة بالمجتمع، حيث يضيق بكل تقاليد المجتمع والأعراف والقيم الأخلاقية بل والدينية في بعض الأحيان وكل ما يسجد من حريته ومريض عليه التزام من أي نوع.

وقد يتقلب المراهق فيما بين أقصى اليمين وأقصى اليسار، بين التدين الشديد وبين الإحسان والانحراف الظاهر دون وعي أو احتراز لقيم المجتمع وأدابه والتي لا تمثل له في النهاية سوى حالة من التخلف الحضاري.

والمثير للجدل أن التدين لدى المراهق يشير إلى رفض ما هو قائم بالمجتمع من أعراف والأعراف السلوكية. ورفض الرفض نجده في الإحسان أو الانحراف عموماً، فهو في حالة غضب ضد كل ما هو قائم وموجود في المجتمع من أعراف وسلوكية.

وكما تنصف مرحلة المراهقة بالرفض لكل الأوضاع السائدة، وسحاولاتها:

استمتمت: لحل قيود المجتمع، نجد مرحلة الشباب لا تقل في جموحها عن مرحلة

وهي عوامل مؤثرة على الأداء الإنساني سواء كان صالحاً أو فاسداً.



ان للقيم والمعايير التي يمثلها الفرد اثرها على سلوكه فقد بات ضروريا التعرف على طابع القيم والمعايير السائدة بين تلك الفئة، فقد وجد اختلافاً واضحاً بين الطابع الثقافي الريفي والطابع الثقافي الحضري من حيث التأثير على سلوكه.

وقد تبين من خلال دراسة جبرية ان اختلاص ان نسبة الريفيين أو الأفراد الذين قضاوا معظم حياتهم في مناطق ريفية لا تزيد على ١٧,٥ ٪ من العينة؛ حيث ان بقية النسبة تقع امام من قضاوا معظم حياتهم بالمناطق الحضرية حيث تبلغ ٧٥,٥ ٪، ويتضح من ذلك ان الثقافة الريفية اكثر دعماً للسلوك المنحرف لما تملكه من محافظة وثبات على القيم والتقاليد وقوة الوازع الديني يعكس الثقافة الحضرية التي تخضع لتأثيرات معينة من وظيفة الردع التي تمارسها القيم على سلوك الأشخاص.

كما تبين من الدراسة الخاصة بحالة المخملين ان ٤٠ ٪ منهم تعاني من مشكلات اسرية تمارس ضغوطها على سلوك هذه الفئة.

كما بينت الدراسة ان نسبة من يحتسبون تحت ضغط الحاجة الأسرية والفرصة في إشباع مطالب الأسرة عالية إذ تزيد إلى ٧٧,٥ ٪. وهذه النسبة العالية تدل بشكل واضح عن ضغط الحاجات الأسرية على سلوك الأفراد خاصة ظروف الحياة المعاصرة التي تتزايد فيها دائرة المطالب اليومية بالفرد الذي يتجاوز حدود الإمكانيات المتاحة لدى الأشخاص للإشباع. ومن ثم يتعاظم دور مؤسسات المجتمع الرسمية في رفع مستوى الفرد المادي لإشباع حاجاته الأساسية.

وهي المقابل فإن هناك ارتباطاً وجدانياً بين المرء وأسرته مما يسهل من دور الأسرة في التأثير عليه وإكسابه القيم والعادات والأخلاق، فإذا كانت

هناك من يعرف الجريمة اجتماعياً بأنها الفعل الذي تعتمد فيه الجماعة سواء من حقيقتة أو وهم بأنه ضار بمصلحتها الاجتماعية ومهدد لكيانها. ومهما اختلفت التعريفات فإن من الأمور الصوري ذكرها أنه ليس كل سلوكه ترجمه الجماعة يعتبر سلوكاً إجرامياً بالفعل بل قد يحدث كثيراً أن يكون السلوك وإن تعارض مع الجماعة سلوكاً سيواً أو بالعكس. لذلك يمكننا أن نحدد تعريف الجريمة بأنها عبارة عن مخالفة للمعايير الجماعية التي تعود بالفرد على المجتمع سواء نص القانون على اعتبار هذا الانحراف السلوكي جريمة كالسرقة أو القتل. أو لم ينص صراحة عليه، أو بالتحديد سلوك منحرف يصعب ضبطه كالإهمال والتقصير والإسراف في استخدام أوراق الكتابة ومرافق المؤسسة كالإضاءة والمياه والاتصالات الهاتفية خارج إطار العمل.

وما ينعيننا من مفاهيم.. ان الجريمة لدى الشخصيات المعتلة على الأقل امتداد مباشر لاستعداد إجرامي مكتسب في الطفولة المبكرة. وهو استعداد يجعل الفرد أشد تأثراً بالأثر السلبية للبيئة الاجتماعية، وينشأ نتيجة لفشل الوالدين خصوصاً الأم في ترويض النواحي العدوانية للطفل وفي عجزها عن طمأنينة من مبدأ اللذة.. إلى الواقع مما يجعله غير قادر على احتمال ضروب الحرمان فيما بعد، واستعداده للإشباع حاجاته المادية بأي وسيلة سواء كانت صالحة أو فاسدة.

مما سبق نجد أن السلوك الإنساني هو الحد للاداء الوظيفي للفرد والذي يمكن تقسيمه بصفة عامة إلى قسمين:

١. الأداء الظاهري.. مثل الكلام والحركة وكل ما يلاحظه المحيطون بالفرد.

٢. الأداء الباطني.. مثل التفكير والتحليل والتصور وهو ما لا يمكن ملاحظته من المحيطين بالفرد، هذا الأداء الذي تشكله الأسرة وتمثل في الفساد والانحراف، أو الإلتزام والاستقامة

وبالتعريف على أسباب كل تصرف أو مظهر سلوكي نجد أن السبب قد يكون شعورياً أي يدركه الفرد نفسه، وقد يكون لا شعورياً أي لا يدركه الفرد. فالسلوك إذن هو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والواقع الذي يوجد فيه وأداء الفرد لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط ثابتة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية المحركة لأداء الفرد والتي تتأثر بالعديد من العوامل، ومنها:

- العوامل الوراثية
- العوامل البيئية
- الثقافة التي ينشأ في ظلها
- نوع التعلم والخبرات المكتسبة

المراهقة، وإن كانت الأخيرة تنصف بميلها الشديد للحرية والاستقلالية عن كل الحدود والقيود المجتمعية.

ويجدر بالذكر أن هناك فرقا فيما بين وجود القيود التي تفرض على حرية البرء وعلى تصرفاته، وبين وعى المرء بوجود تلك القيود وكراهيتها لها. فكثيرا ما تكون القيود موجودة ونشئة على الأفراد والمجموعات، ولكن يكون هناك افتقار لديهم لإدراك وجود تلك القيود كما يكونون مستقرين إلى خاظنا، بل على العكس يعتبر مساهدا أمرا عايدا في ظل مجتمع قاسم يتوارى بفساده خلف القيم والأخلاق الظاهرية، أو في ظل قيود خاطئة لا يفهم معنى لوجودها، وعادة لا يقيم إلا عند العقاب حينئذ يدرك مدى جرمة من الآثار المترتبة على جرمته من عقاب، بالإضافة إلى النظرة الدونية له من قبل المجتمع، وإن كان هذا لا يمنع ولا يحد من رفضه للمجتمع بكل ما فيه من أعراف وتقاليده وقيم أخلاقية. ويرجع ذلك بالطبع إلى التنشئة الاجتماعية ومعايير تحديد الصواب والخطأ بها، والمجتمع المثالي الذي يصبو إليه من وجهة نظره بالطبع، والتي تشكلت ملامحها بفضل الأسرة والمدرسة والمجتمع ككل.

دور المدرسة الأخلاقية

قد يظن البعض أن المدرسة مؤسسة تعنى بتعليم الطالب المعارف والعلوم المختلفة فقط، وهذا هو الخطأ... فالمدرسة مؤسسة أخلاقية في المقام الأول ودورها مكمل ومتواز مع دور الأسرة في التربية، وعليها في سبيل ذلك خلق بيئة أخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقي للطلاب، وإلا عجزت عن النهوض بمسئلتها. إذن هناك علاقة طردية بين اهتمام المدرسة بالأخلاق وبين نجاحها في أداء رسالتها التعليمية وتحقيق الهدف الذي أُنشئت من أجله.

وعلى ذلك فعلى المعلمين إدراك الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم والقوانين، أي يكونون على وعى أنهم يمكنهم كقوة ثالثة تأتي بعد قوة الوالد أمام وحتى يأتي هذا الوعي بثماره المرجوة يجب أن يقتصر بالالتزام الخلقي على مستوى الفرد (المعلم) وعلى مستوى الجماعة (المدرسة) ككل.

ذن على المعلم أن يكون متمتعا بأخلاقيات مهنته كعمل ومرب، أي يمتلك معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي ترشد سلوكهم أثناء أدائهم الوظيفي، ومن جانب آخر تستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين.

ويعود الاهتمام بالأخلاق المهنية بصفة عامة، وأخلاق المعلم بصفة خاصة لأهمية تلك الأخلاق في تحسين المجتمع وهي جميع المجالات بتطبيق العدل وتكافؤ

الفرص بين الجميع، وإقرار مبدأ الشواب والعقاب، وإسناد الأعمال للأفكار، والتوجيه النافع لمراد المجتمع، والقضاء على الفساد بسد منابعه بتشجيع أصحاب المواهب والوجدان الفير، حتى لا يتحول المجتمع إلى جماعات من الإنتهازيين، ويسيطر عليه الزيف والإحتيال، وإسناد الأمر إلى من يفهم.

نضيف إلى ذلك أن الالتزام بأخلاق العمل يحقق الرضا والإستقرار الإجتماعيين بين غالبية الناس خاصة الأسوياء منهم، حيث يذهب الحق إلى أصحابه، ولعل يدور في كافة المعاملات خاصة التي تتعلق بحقوق الناس.

مما سبق وغيره الكثير يتأكد لنا أن دور المدرسة تخطي الجانب التعليمي ويمتد إلى صناعة مجتمع وتحتيد معالم مستقبله، ومن ثم بقائه أو انهياره تبعاً لدرجة التحكم في الفساد والإحتلال الأخلاقي، وحسبنا دليل أن فوائد الالتزام الخلقي هي في حقيقتها مقصودات المجتمعات الصالحة والتي تضمن صلاحها بقاءها على قيد الحياة قوية ومزدهرة ومستدامة، تلك الفوائد التي يمكن أن نجملها في النقاط الآتية:

- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو مايدوم بالفائدة على الجميع.
- أيضا يدعم ثقة الفرد بنفسه وبقوته بالنظمة والمجتمع ويقلل الشك والتوتر بين الأفراد.
- الالتزام الأخلاقي يقلل تعرض المؤسسات للخطر لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل والمنازعات أيضا حيث التمسك بالقانون الذي هو أولا وأخيرا قيمة أخلاقية.
- كما يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات المختصة أخلاقيا وبالتالي تلجأ الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.
- أن وجود مواثيق أخلاقية معلنة توفر المرجع الذي يحكم إليه الناس ليقضروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.
- أن على المعلم أن يعي دوره.. كقدوة حسنة، وكمسئول عن النمو الأخلاقي للطلاب.
- وعلى اعتبار أن المدرسة هي البيئة الثانية للطفل، وفيها يقضي جزءا كبيرا من حياته يتلقى فيها صنوف التربية والعلم والمعرفة، فهي عامل جوهري في تكوين شخصية الفرد وتقرير اتجاهاته وسلوكه، وعلاقته بالمجتمع الأكبر.

وقد لا يتوفر للطلاب في بعض المدارس قسم من الحرية والشعور بالامتنية وقد لا يجد مكانا ينمو فيه نمو يتفق مع طبيعته وحاجاته، وفي مثل هذا المناخ قد يصاب

التلميذ بالإخفاق والقلق، وقد تكون الدراسة حينئذ نقطة يتحول عندها الحدث الصغير إلى طريق الانحراف، هذا والحياة في المدرسة لا يكون جوانب ثلاثة، قد تكون سببا في انحراف الحدث، وهي:

■ علاقة التلميذ بمعلمه

■ وعلاقته بزملائه.

■ وعلاقته بمواد الدراسة وموضوعاتها.

فقد تسوء علاقة التلميذ بمعلمه لأسباب كثيرة منها ما يتصل بالمعلم غير المؤهل الذي لا يعرف شيئا عن سيكولوجية التلاميذ وخصائصهم النفسية والعقلية وسلوكهم الإجتماعي في أطوار نموهم.

وقد تكون علاقته بزملائه دافعا للانحراف في موضوع كثير منها سخرية زملائه منه لفقرته أو لعبه أو خلقه أو تشويه وعجز في جسده، وهو أمر قد يثير الحقد والصراع في نفس الصغير وقد يكون الخرج منه الانحراف بسلك عدواني أو تمويض غير سوى مبالغ فيه أو في إقدامه على السرقة لجأزه زملائه.

أما علاقة التلميذ بمواد دراسته، قد تكون أيضا دافعا للانحراف إذا استشعر الصغير بضعفه العقلي وعجزه عن مسايرة زملائه في الفهم والتحصيل، مما يسهمه بالفشل والحرارة والإحباط، فعلا عما يمكن أن يصيبه من عقاب وسخرية من معلميه أو زملائه أو تأنيب من والديه. وكما أن الضعف الخلقي قد يدفع إلى الانحراف، فإن الذكاء الخلقي والقدرات العقلية المتفوقة للغاية قد تكون هي الأخرى سببا من أسباب الانحراف، وذلك في ظل غياب الوازع النبوي والأخلاقي، وقد يحدث ذلك نادرا وفي حالات لا يجد فيها الطالب متفكسا لقدرة الخارقة، وما يشبع رغباته.

نضيف إلى ذلك السبلات التي مازالت قائمة في بعض قطاعات أقمنا التعليمية العربي، ومنها:

١. فقدان التوازن بين تعليم الصفات والتعليم الكبار، فلا تزال الأولوية لتعليم الصفات على حساب تعليم الكبار في الوقت الذي ينبغي أن يكون للكبير الحق في التعليم بنفسه أو توجيهه والتعليم للصفين الصفار، خاصة عندما يكون الكبير في مرحلة خطيرة من عمره كمرحلة المراهقة أو مرحلة الشباب والتي تحتاج إلى اهتمام من الأسرة ومن المدرسة على حد سواء.

٢. أمنا هناك فقداناً في التوازن بين الحكم والكيف، فلا يزال يعلب على واقعا التعليمي سيطرة الحكم على حساب الكيف مما أدى إلى مضاعفة الإختلال التوازن بين التعليم النظري والتعليم الفني في الوقت الذي تحتاج فيه المجتمعات العربية إلى الفنيين المتخصصين في الأعمال المجره المعاصر القادرين على إستيعاب تكنولوجيا العصر ومتطلباتها، خاصة في ظل ما يمر به العالم أجمع والعالم العربي بصفة خاصة

١. ضرورة الإهتمام بمدارس الحضنة لأنها توفر للأطفال مجالات إيجابية للعب مع غيرهم من الأطفال.

٢. مسؤولية المدرسة في التعرف على الموهوبين واكتشافهم وصقل موهبتهم والتي تعد من أهم مصادر الثروة والقوة في المجتمع.

٣. إهتمام بالتعليم وتطوير منهجا واسلويا خاصة العلوم والرياضيات وجعل التلميذ أساس العملية التعليمية . واتاحة الوقت للمناقشة الحرة ، بالإضافة الى التوسع في استخدام تكنولوجيا التعليم.

٤. يجب عدم إغفال القدرات الخاصة للطلاب ومكائهم ، وضرورة أخذها في الاعتبار عند تنفيذ مايسبب بالتحقيق ، وان لا يكون الأساس في دخول الجامعة المجموع فقط ، والذي يتحدد حسب حاجة الكليات من الطلاب والتي تسبغ في دائرتها الكثيروالكثير من اصحاب المواهب في كل المجالات.

٥. الإهتمام باعداد مرشد أو اخصائي نفسى تربوي داخل المدرسة ليتمكن من اكتشاف الموهوبين وتربيتهم .

٦. تنمية روح العمل الجماعي وتوضيح اهميته في كافة المجالات وبخاصة مجالات الإبداع الفكرى والعلمى ، مما يشجع الإبداع نظرا لتسليد الأفكار والتجارب والمعلومات بين افراد الجماعة.

٧. ضرورة اعادة تأهيل المعلمين ، فهم حجر الزاوية في اصلاح التعليم ، والأخذ بكل الطرق التي تحقق الإرتقاء بهم ماديا وادبيا ومنهجا مع توفير المكانة والتقدير المناسب لمعلمهم والمسؤولية للمناه على عاتقهم.

ثالثا / دور المجتمع

من المؤكد انه لى يكون هناك نهضة في المجتمع دون وجود الإبداع ورياسته وتنميته من خلال رؤية متكاملة لتشجيع الإبداع الفكرى في كل مجالات الحياة المختلفة ، كما يجب ان يؤمن المجتمع بأن المبدعين هم العناصر الأساسية في صناعة التقدم والرفق ، حيث ان الإبداع ظاهرة اجتماعية يتفاعل فيها الفرد المبدع مع مجتمعه الذي يرضاه ، فسلك الفرد ليس بمفرده عن مؤثرات المجتمع.

اذن على المجتمع بكل مؤسساته ان يوفر البيئة المناسبة التي يحيا فيها الإبداع حياة طبيعية ينمو فيها ويرزهر.

الأداة والإبداع

طاما اننا نتحدث عن الموظف العام ، فمن الواجب علينا ان نلقى الضوء على دور الإدارة في تنمية الإبداع ورياسته ، وذلك بخلق المناخ التنظيمى الشجع على الإبداع ويمرر عن هذا المطلب انشاء وظيفة جديدة للإدارة تهتم وتضع الأعمال الإبداعية في أشكالها المختلفة لتحقيق التميز والإبداع . ولا يمكن ان نغفل دور القيادية الديمقراطية والتي تملك القدرة على

والمجتمع ، نضيف الى ذلك دور المجتمع وبيئة العمل في كلمة الرعاية وتمتيز هذا الإبداع.

أولا / دور الأسرة

ما سبق نستطيع ان نذكر ان الأسرة بالنسبة للطفل بمثابة بوابة الخروج الأولى للعالم المحيط به ، ثم البوابة الثانية وهي المدرسة ، ثم الخروج الى المجتمع والذي اجمع معظم العلماء بأن المناخ السائد في المجتمع هو المسؤول الأول عن تنمية ورعاية الإبداع والقصدو بالمناخ هنا كل مايحيط بالفر من مؤسسات ونقابات وجمعيات اهلية وجميع وسائل الإعلام وجميع قوى المجتمع وغير ذلك من الأمور التي تعمل على تنمية وتعزيز إبداع الأفراد كمنظومة متكاملة . ويمكن لنا ان نجعل دور الأسرة في تنمية الإبداع في الجوابب الآتية :

١. توفير التروى التروى السليم لتنشئة الأبناء ، ويعتبر الأسلوب الديمقراطي في التربية افضل الوسائل فهو أسلوب يحقق

الأفكار الجيدة للأبناء ، ويحترم فيهم حب الاستطلاع والإجابة عن استفساراتهم ، وتنمية التفكير الإبداعى لدى الأطفال

يجب ان نعطى لهم الثقة في انفسهم وفهمهم الى الاعتماد على النفس بتركهم يتصرفون بمفردهم في المواقف .

٢. منح الأطفال فرص التجريب والممارسة والتخفيف من وطأة الأخطاء والتمرير التي يتعرض لها الطفل ، كما يجب الإهتمام بما يمتلكونه من مواهب .

٣. احترام الفروق الفردية لدى الطفل فلا نحصر اقل القدرات ونزهر ونفخر بأعلاها ، وذلك حتى لا يفقد الثقة بنفسه ويميله الى الانطواء .

٤. الحرص على أن تكون مهام الطفل في مكانه واستطاعته .

٥. مساعدة الطفل على القراءة والتفكير فيما يقرأ وانشاء مكتبات داخل المنزل والحرص على إقتناء الكتب المثيرة للطفل.

٦. توفير الأمن النفسى واتاحة الخبرات الحية والتوجيه السليم بما يساعد الطفل في تكوين مفاهيمه تكوينا منتظما فعلا .

٧. تدريب الطفل على ممارسة النظام حتى وسط الفوضى ولفت انتباهه الى اللصقات الفنية داخل المنزل .

٨. تزويد الطفل بالمعلومات الكافية عن المدرسة قبل التحاقه بها بما يثير اهتمامه قبل ان تبدأ الدراسة .

٩. كما يساعد تحلى الآباء بالقدرات الإبداعية أطفالهم على ان يفعلوا ويتحدوا مع انالهم في هذه القدرات .

١٠. الحديث مع الأطفال عن العلماء والقادة واصحاب الفكر الذين اثروا الحياة الإنسانية بإبداعاتهم .

ثانيا / دور المدرسة

ولذلك من خلال ،

من متغيرات دولية متعلقة خاصة في المجال الاقتصادي وكافة المجالات تحت مظلة العولمة ، والتي أضفت العالمية على كل

نواحي الحياة من أسطها حتى أعظمها . تلك العولمة التي تولدت عنها شركات متعددة الجنسيات ، وشركات عابرة ، بشكل

إنتاجها مواصفات جودة عالية ، بالإضافة إلى أسواق عمل مفتوحة على مصراعها أمام الصالة الوافدة من كل انحاء الأرض ، مما يفرض شلا مينا على الماظمة أهم

ملاصحه المهارة وإدراك كافة المتغيرات التي طرأت على الساحة الاقتصادية ، وعلى سوق العمل ، فمن سليات العولمة قللة الطلب على

الصالة غير الماهرة مما يزيد البطالة فعلا على ثقل .

٢. فقدان التوازن بين الإصلاح الجزئى والإصلاح الشامل إذ لا يزال يغلب على واقعنا التعليمى الاتجاه الجزئى في الإصلاح والحرص على تمديد الأشكال دون

حدود وتغيير مضمونها بنظرة شمولية موعسة .

وعلى ضوء هذه السليات وغيرها فإن التربية العربية مطالبة أكثر من اى وقت مضى بالأخذ بالنظرة الكلية إلى إصلاح

التعليم دون الوقوف عند حد الإصلاح الهامشى وسبيل ذلك الاتفاق على رؤية تعليمية عصرية تكون على مستوى

التحديات والتصدى للمحوقات ، بالإضافة الى ضرورة تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية ، وذلك عن طريق .

■ الإيمان بقيمة الفرد لذاته بحكم كونه إنسانا واعتباره غاية في ذاته وليس وسيلة لعاية أخرى .

■ الإيمان بالفروق الفردية بين الأفراد وفى هذا فرصة لرفعى المجتمع وإقتداده حيث المنافسة لرفعى وحيث السعى الجاد

لتنمية القدرات وتحسينها .

■ الثقة في ذكاء الفرد وان لكل إنسان قدرات خاصة على التفكير والتميز والتحلل .

■ العمل على توفير مستقبل آمن للفرد بعد انتهائه من تعليمه وعدم تركه لظروف ، مما يعطى الثقة للأجيال

الجديدة على المستقبل المهنى والاجتماعى ومن ثم زيادة الانبساط بالتعليم

والتمسك به بدلا من التسرب منه نتيجة عدم الثقة في جدوى التعليم من الناحية العملية والمادية في ظل ظروف المجتمع

الاقتصادية

■ العمل على رفع كفاية الأفراد الفنية وتطوير ادالهم ليكونوا أكثر قدرة على الإبداع المنتج النافع للمجتمع .

رعاية وتنمية الإبداع

من كل ما سبق يتبين لنا أهمية دور الأسرة والمدرسة في تنشئة الطفل وتنشئة صاحبة . مما يأخذنا الى دور أكبر وأهم للأسرة والمدرسة في تنمية إبداع الأطفال مما يصب في النهاية في مصلحة الفرد

تفجير طاقات العطاء للعاملين وتحترم مبادرتهم الفردية على اعتبار أنهم شركاء في المنظمة.

ورغم أن الأسلوب الديمقراطي يظهر سهلاً وجذاباً في البداية إلا أن من الصعب تنفيذه لأنه يتطلب قادة ذوي الصالح العام على الاهتمام بالمتخصصين والذين يتكبرون على المدى البعيد، بالإضافة إلى تعزيزهم بالجرأة في إحداث التغيير والدفاع عن قناعاتهم بصورة هذا التغيير، ولكن للأسف أغلب القادة يؤثرون السلامة بترك الأمور على ما هي عليه حتى ولو كانت فاشلة خوفاً من العقاب، خاصة وأن نظام العاملين يسير في دائرة الأقدمية ولا مكان للمبدعين أو الصمب الثاني كما يدعون.

فالعايير والوائح تقف حاجزاً أمام التطوير المستودع، فالإصلاح يدور في دائرة لا مخرج منها ولا سبيل، فالحل لا الإدارة تسير بفكر القرن الماضي، والذي لا يتفق مع ثورة المعلومات والتكنولوجيا التي أرست قديم الابتكار والإبداع في ثقافة المؤسسات، كما ظهرت قيمة رأس المال العصري فوق كل الموارد المستنولة عن الابتكار والإبداع، ولا يمكن تفصيله إلا من خلال تحرير طاقات الخلق والإبداع في إطار بيئة إدارية تتصف بالديمقراطية والولاء والانتماء والعدل والامساواة.

ويكمن أن نعمل دور القادة في الإجراءات الآتية:

١. يجب على المنظمة أن تختار أفراداً مبدعين يبتكروا العصر البشري لتحقيق الأهداف.

٢. قيام المنظمة بدور قيادي تجاه المجتمع من منطلق المسؤولية الاجتماعية وخلق كودار مبدعة.

٣. الأخذ بأسلوب التفويض والذي يعد مدخلا من مداخل الإبداع.

٤. اتاحة الفرصة للتعبير عن الأفكار دون حجب، وتشجيع العاملين على المشاركة الفعالة في حل المشكلات.

٥. تخصيص نسبة من ميزانية المنظمة لتنفيذ التجارب المبتكرة.

٦. على المنظمة أن تربط أهدافها بأهداف العاملين فيها قدر الإمكان.

٧. الحد من كثرة المؤتمرات غير الفعالة، والتي لا تقدم آراء ومقترحات مفيدة بل تكون توصياتها عادة جازفة قبل المؤتمر.

٨. يجب أن تعمل المنظمة على اكتشاف أصحاب المواهب من العاملين بها وتدريبهم دون النظر إلى درجاتهم الوظيفية، والمعايير الهرمية التي تخافهم التخلق في كثير من الأحيان، والولائم العتيقة المحببة بهم.

٩. يجب أن تستعنت المنظمة ممثلة في قياداتها أن التطوير لا يشمل فقط المباني والمنشآت والمعدات والأجهزة فقط، بل يجب أن يشمل بل ويبدأ بالتنمية البشرية.

١٠. إشكاف روح المنافسة الشريف بين الأفراد من خلال المسابقات العلمية

والبحثية والإقرار ما يعرف بلوحة الشرف للمتميزين من العاملين، مع جعل جائزة لموظف المثالي خلقاً وإدماً وتميزاً والتميزاً.

التوصيات والمقترحات

■ توعية الأسر بطرق وأساليب التربية الصحيحة، وطرق الحفاظ على قوام الأسرة واستقرارها.

■ ضرورة إعادة دور التربية للمدرسة ليكون من أهم أدوارها إلى جانب دورها التعليمي.

■ القضاء على سلبيات التعليم الضالعة، والمضي إلى إصلاحه بما يتناسب والمتغيرات الدولية المتلاحقة.

■ توسيع العلم بدوره الأخلاقي في حياة التلاميذ، وإله مسئول عن استقامة المجتمع أو انحراجه، وأنه ليس كمهبر من العاملين لأن أثره يدوم إلى ما بعد مرحلة عمله.

■ تطوير نظام التعليم فيما قبل المرحلة الجامعية بالشكل الذي يتيح الفرصة لحيول الطلاب نحو فرع من فروع العلم، وفتح المجال أمام دراسة ما يهيوه من علوم.

■ توفير فرص العمل المرتبطة بمراحل التعليم المختلفة، بدءاً بمرحلة محو الأمية والتي تعد الأساس الأولى في عملية تنمية المجتمع فهو في صورته البسيطة أول وسيلة من وسائل إيصال رسالة المجتمع إلى الأفراد، مروراً بمراحل التعليم الأخرى.

■ مع زيادة الإهتمام بالتعليم الفني، ضرورة أن تتفق قرارات وسياسات القادة مع الاتجاه العام للدولة، حتى يثق الموظف الصام بمكان عمله بصفة خاصة، ويصدق سياسة دولته بصفة عامة.. فمحلنا حينئذ يكون اتجاه الدولة خلق صف ثاني من العاملين تهيدا لتحملهم المسؤولية فيما بعد، وتأتي قرارات القادة مسافيرة لهذا الاتجاه بأن تنهض معايير خالصة تمنع المجتهدين من العاملين من اكتساب المهارات الجديدة في العمل بحجة أنها (المساير) لا تنطبق عليهم، مما يخلق حالة من الإحباط قد تؤدي إلى تحول المجتهد إلى مهمل، والحرص على أدوات عمله إلى مبد لها، وبدلك نقف جيل جديد من العاملين الأتقاء.

■ ضرورة إهتمام الدولة بمن أعطا في سبيل بلدهم في كافة المجالات، بتوفير الرعاية لهم، والحديث عنهم في وسائل الإعلام المختلفة، حتى يكونوا القدوة للأطفال، فليس من المنطقي أو المفسد أن تهتم وسائل الإعلام بالحوادث والقتلة وتهمل من بذلوا كل غالي ونفيس في سبيل بلدهم.

■ إهتمام بأصحاب المواهب والعمل

على تلميتها وعرضها بالشكل اللائق. ■ على المنظمات عمل جائزة الموظف المثالي لتشجيع الأفراد على تحري الإنجاز الخلقى والمهني، تعطي لكل متميز في أدائه على كافة المستويات.

■ رصد جائزة للمتفوقين من أبناء العاملين في الشهادات العامة.

■ يؤدي إلى تنمية إهتمام الطلبة بالتعليم، وإبراز قيمته ومدى إهتمام المجتمع به، وبالتفوق فيه.

■ طرح مشاريع تطوير العمل على العاملين، وإتاحة الفرصة أمام من لديه مقترحات وأفكار لعرضها في صورة ورقة عمل أو ما يشابه ذلك.

قائمة المراجع

١. السيد علي شتا، المختصون من المال العام، اسكندرية، المكتبة المصرية، ٢٠٠٤.

٢. حسن كوش: الوسيط في شرح قانون الإجراءات الجديد، القاهرة، دار الفكر الحديث للطباعة والنشر، ط ٤، ١٩٧٤.

٣. سعد الدين خليل عبد الله، تنمية المهارات الإبداعية، ديماط، دولابن للاداء والافكار والإعلام، ط ٢، ٢٠٠٤.

٤. صديق محمد عيسى: دليل المعلم في الأخلاق (المنه) مفاهيم نظرية وحالات عملية، القاهرة، المنظمة العربية للتربية والإدارة، ٢٠٠٦.

٥. عبد الرحمن العيسوي: التربية النفسانية للطفل والمراهق، يسروت، دار التراث الجامعية، سوهاج، ٢٠٠٠.

٦. محمد شفيق: الجريمة والمجتمع محاضرات في الإجتماع والاندفاع الإجتماعي، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، دت.

٧. محمد عبد العظيم الطويل: في النفس والقران الكريم، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٨٣.

٨. محمد عبد العني حسن هلال: مقاومة ومواجهة الفساد (القضاء على أسباب الفساد) / القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٧.

٩. محمد عثمان نجاتي: القران وعلم النفس، القاهرة، دار الشروق، ١٩٨٢.

١٠. محمد يسري إبراهيم فليس: الإرهاف بين التحصيل والمرض / رؤية في انكسولوجيا الجبرية.

١١. محمود فتحى عكاشة: علم النفس الإجتماعي، اسكندرية، مطبعة الجمهورية، ١٩٩٢.

١٢. محمود فتحى عكاشة: محمد شفيق زكي: مدخل إلى علم النفس الإجتماعي، القاهرة، المؤلف، ١٩٩٧.

١٣. يوسف ميخائيل اسعد: سيكولوجية الضبط، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٧.

١٤. لعفي تركا أحمد: التربية والتنمية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٨٩.

بنك ناصر الاجتماعي مصدر خير لكل أفراد المجتمع

١ - يهدف إلى توسيع قاعدة التكافل الاجتماعي للمواطنين وتحقيق التنمية الاقتصادية لهم وذلك بإحياء فريضة الزكاة باعتبارها الركن الثالث من أركان الاسلام.

٢ - يحافظ على كيان الأسرة بصرف نفقة من صندوق الأسرة وكذلك تمويل مستلزمات الانتاج والمشروعات الانتاجية الصغيرة.

٣ - تمليك السيارات بأنواعها والجرارات ويقدم الحلول لمشكلة الاسكان وذلك بمنح قروض اسكان لتمويل وتشطيب وترميم الوحدات السكنية.

٤ - يقبل الهبات والصدقات الجارية ويقوم باستثمارها وتوجيه عائدها لمشروعات البر والخير.

تحليل العلاقة بين فرق العمل والقدرة الابتكارية للفرد بهدف زيادة مستوى الأداء

جميعاً ولا تفترقوا... (٢) وفي الآية الكريمة يحثنا الله سبحانه وتعالى على التعاون والعمل الجماعي والتماسك لأن في ذلك رهبة للأعداء وتحقق الجماعة قوة لا يمكن أن تهزم والتفريق يؤثر على العمل ويجعل الأعداء يتغلبون علينا، وجاءت السنة النبوية لتحت المسلمين على التعاون والتماسك فيما بينهم والتكاتف في كل أمور الحياة قال رسول الله (ص) "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى المؤمن للمؤمنين"، يشد بعضه بعضاً. وشيك بين أصابعه" (صحيح البخاري)

إذن، فالإنسان مخلوق اجتماعي بطبيعته ولا يمكن أن يعيش بمعزل عن الأفراد الآخرين. (٣)



اعداد الباحثة،

رؤبة علي الأضرع عبد الرحمن

مديرة التنظيم والإدارة بالسويس

صناعة البترول على المشروعات والبحث والاستكشافات بشكل أساسي، لذا تصمم إلى تكوين فرق عمل لكل مشروع، حيث تكون مهمة الفريق إنجاز هذا المشروع بأكبر قدر من الإنتاجية، والقصة الأساسية أن كل مشروع له ظروفه ومشاكله الخاصة ومخاطباته وأزماته التي تتطلب قدراً كبيراً من الابتكار والفكر الإبداعي لمواجهة مثل هذه الأزمات غير المتوقعة وغير المتكررة. وهذا بلا شك ينمي القدرة على التفكير الابتكاري لدى هؤلاء الأفراد داخل فريق العمل. (٨)

ومن أجل التحول من الفصل إلى النجاح نحتاج إلى الخبرات البشرية القادرة على الابتكار والإبداع والتفكير الخلاق التي تساهم في زيادة كفاءة وفعالية فرق العمل. (٩)

وترى الباحثة بشكل مبدي أن زيادة القدرة الابتكارية لتفريق العمل من خلال بعض العوامل، سوف تتأثر بها المنظمة باعتبار أن فرق العمل توفر مناخاً جديداً للعمل داخل المنظمة والعلاقة الفرد مع الآخرين في

ومناخ مثالي للعمل داخل المنظمة. فالإدارة حينما تشكل فريق عمل لهدف معين إنما تقول بلسان الحال لكل عضو من أعضاء ذلك الفريق "إننا على ثقة تامة بقدراتكم ومهاراتكم، كما أننا واثقون من أمانهم وحسن رعايتكم للمهمة الموكلة". وفي هذه الرسالة غير المباشرة مساحة كبيرة من النمو والتشجيع والتحفيز للعاملين. الاستثمار الأكثر فاعلية للموارد والقوى البشرية حيث أن العمل بشكل فرق يضمن التوظيف الأمثل لقوى العمل المتاحة لدى المنظمة، حيث توفر فرق العمل أطواراً مناسبة لتكثيف من المهارات والخبرات واستغلالها على النحو الأمثل.

وترى الباحثة أنه لا بد من الاهتمام بالمعصر البشري والعمل على تطويره بما يساهم الأحداث والمتغيرات العالمية من خلال زيادة القدرات الابتكارية للأفراد في فريق العمل مما يؤدي إلى زيادة الفعالية الإنتاجية للفرد، وبالتالي زيادة الإنتاج المنظمة التي تتبع في سياساتها بصفة رئيسية على هيكل الموارد البشرية من الناحيتين الكمية والكيفية المتوفرة داخل قطاع البترول الذي يوجد به الأبعاد التي تقوم على أساس فرق العمل مثل (الاستكشافات الجديدة، وحفر الآبار، القيام بعمليات تحويلية جديدة....)، وكذلك كيفية تنمية قدرات الفريق من خلال الأفكار الجديدة الابتكارية بما لدى هذا القطاع من استكشافات يومية جديدة.

نرى أن قوة منظمات الأعمال لا تكمن في أحجامها أو في عظم هيكلها وضخامتها ولكن في قدرتها على تحسين وتطوير وإطلاق الطاقات الابتكارية للكثير من أفرادها وتوجيهها في ذات الوقت. وذلك هو الذي اتبنته الباحثة عند اختيار قطاع البترول حيث يعتمد العمل فيه على فرق العمل وعلى مهارات وقدرات العاملين، حيث تعتمد

خلق الله الإنسان وطره عدة صفات أساسية يشترك فيها بنو آدم جميعاً مهما اختلفت أسلافهم وأماكن وجودهم. وأهم هذه الصفات الفطرية هي ممارسة الحياة في إطار الجماعات، فالإنسان البدائي عاش في جماعات تكونت منها القبائل ثم الشعوب فالدول وحديثاً فإن الفرد يقبل على عضوية الجماعة بدافع الرغبة في أن يكون من المراحل المختلفة من حياته فهو يبدأ كعضو في عائلة ويلعب مع مجموعة من الأصحاب، ويندب إلى المدرسة مع زملائه ويصلي في المسجد في جماعة وهكذا فإن الانضمام إلى زملائه في جماعات عمل يعد أمر طبيعي أو فطري. (١) وقال الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم "اعتصموا بحبل الله

يعرف محسن فريق العمل على أنه "تجمع عدد معقول من الأفراد يتراوح بين اثنين وخمسة وعشرين فرداً بينهم نوع من التفاعل والتناقص بين أوجه النشاط التي يمارسها كل منهم فسلك هؤلاء الأفراد يتضمن نوع من الانسجام نتيجة وجود مجموعة من المبادئ والمعايير تحكم سلوكيات هؤلاء الأفراد". (٤)

واللا حظ أن الاعتماد على فرق العمل هو نتيجة حتمية لتعدد العمل الذي أدى لسيادة نمط العمل الجماعي نتيجة الحاجة إلى مهارات وقدرات تتجاوز إمكانيات الفرد الواحد، مما يجعل لفريق العمل الأهمية القصوى لمواجهة أعباء ومتطلبات العمل من جهة ولتأمين نمط العلاقات الرسمية القائمة بين أعضاء التنظيم من جهة أخرى. (٥)

تشير دراسة (Delmes, 2000, tri & Passoni) إلى أن فرق العمل تسمح بالنمو المهني (الوظيفي) في مناخ ملتزم وتعاوني وتعمل صناعة القرار وعمليات التنفيذ ويضيف بأن العديد من الشركات تؤكد أن الفرق ضرورية لعمل الموظفين يشعرون بأنهم مسؤولون عن النتائج المحققة وجودة المخرجات وعن صيانة الآلات والتجهيز المستمر لمهارات الفرد، وهذا ما أكدته دراسة (Bushe, 1996, al, 1996) بأن فرق العمل الممكنة الناجحة تؤثر على تحسين المخرجات التنظيمية مثل الإنتاجية، الابتكار، الانتماء التنظيمي وخدمة العميل، ولا تقتصر فوائد فرق العمل على المزيد من الفاعلية والكفاءة بل إن فرق العمل يحد ذاتها هي وسيلة فعالة لتحفيز العاملين وتمكينهم وإعطاؤهم مساحة أوسع للعمل وتوفير جو من الثقة والمشاركة في العمل. نظراً لما في فرق العمل من مساحة أكبر في التفويض والاستقلالية في العمل، وهذا بدوره يساهم في خلق بيئة عالية التحفيز

الطلاقة) ويقصد بها القدرة على انتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار بصرف النظر عن مستوى هذه الأفكار (ومستوى الأداء).
٣ لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين الإصالة (هي القدرة على تقديم أفكار غير عادية أو غير شائعة) ومستوى الأداء.

٤ لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين اتخاذ القرارات (تقني القدرة على اتخاذ القرارات في أي ظروف محيطية) ومستوى الأداء.
٥ لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين حل مشكلات الإبداع ومستوى الأداء.

سابعاً- النتائج
١- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين طرق العمل والقدرة الإبداعية.
٢- علاقة ارتباط طردي ذات دلالة معنوية بين الثقة والقدرة الإبداعية.

٣- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين وضوح الهدف والقدرة الإبداعية.
٤- بعدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين التماسك والقدرة الإبداعية.

٥- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والقدرة الإبداعية.
٦- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الصراع والقدرة الإبداعية.
٧- عدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين القدرة الإبداعية ومستوى الأداء.

٨- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين المرونة ومستوى الأداء.
٩- عدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة ومستوى الأداء.
١٠- عدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الإصالة ومستوى الأداء.
١١- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين حل مشكلات الإبداع ومستوى الأداء.

ثامناً- التوصيات
بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:-

- ١- توفير مناخ يدعم الثقة الإدراكية في شركات البترول بالاعتماد على عاملين يتمتعون بالصدق، الاستقامة، الانفتاح في العلاقات، رحيم القبول والمعلم هذه الصفات عند تعيين العاملين الجدد.
- ٢- اختيار أعضاء الفريق ممن يتمتعون بروح العمل الجماعي.
- ٣- تحقيق التماسك بين فرق العمل القائمة من خلال لقاءات مع أهداف واضحة، مع ضرورة انسجام ادوار الفريق مع قدرات الأعضاء وانسجام أهداف الأعضاء مع أهداف الفريق.

الاستفادة العالية من الفرد وذلك من خلال ارتفاع مستوى الأداء للفرد.

٤- يتوقع أن يساهم البحث في التوجيه السليم للتفكير الإبداعي لدى أعضاء فريق العمل في المنظمة.

رابعاً- أهداف البحث-
١- محاولة لتوضيح العلاقة بين طرق العمل والقدرة الإبداعية من خلال وضع بعض العوامل والأبعاد التي يمكن أن تؤثر على العلاقة بينهما.

٢- توضيح المؤثرات التي يمكن أن تؤثر على زيادة القدرة الإبداعية للفرد في فريق العمل وبالتالي يمكن أن يؤثر على مستوى الأداء.

٣- التحقق من أن فريق العمل يقوم بحل المشكلات واتخاذ القرارات اللازمة لرفع مستوى الأداء للعاملين وزيادة الإنتاجية لدى المنظمة.

٤- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تفيد المهتمين في مجال السلوك التنظيمي والعلاقات الإنسانية من أهمية فرق العمل في المنظمات وتوضيح كيفية زيادة أداء الأفراد من خلال المشاركة في فريق العمل.

٥- التوصل إلى نتائج توضيح العلاقة بين فرق العمل والقدرة الإبداعية.

سادساً- فرضيات البحث
قامت الباحثة باختبار مجموعة من الفرضيات التالية:-

١- تنقسم الفرضيات إلى فرضين رئيسيين ويتقسم كل فرض إلى فرضين فرعيين.
الفرض الأول:-
لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين فرق العمل والقدرة الإبداعية للفرد.

٢- ويتقسم الفرض الأول إلى خمس فرضيات فرعية كما يلي:-
١- لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين الثقة والقدرة الإبداعية بين أعضاء فريق العمل الواحد والقدرة الإبداعية.
٢- لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين وضوح الأهداف (هو أحد الأبعاد الاجتماعية المؤثرة في فريق العمل) والقدرة الإبداعية.

٣- لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين التماسك (هو أحد الأبعاد الاجتماعية المؤثرة في فريق العمل) والقدرة الإبداعية.

٤- لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين الانتماء (هو درجة الارتباط بين أعضاء الفريق) والقدرة الإبداعية.

الفرض الثاني:-
لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين القدرات الإبداعية ومستوى الأداء.

١- ويتقسم الفرض الثاني إلى خمسة فرضيات فرعية كما يلي:-
١- لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين المرونة (هي القدرة على إنتاج متعددة من الأفكار وتنسق مع الظروف المحيطية) ومستوى الأداء.

٢- لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين

الانتماء والإحساس بالمسؤولية لدى المنظمة. مما يؤدي إلى زيادة القدرات الإبداعية للأفراد وبالتالي زيادة مستوى الأداء للمنظمة.

وفي هذا الاتجاه سوف يتناول هذا البحث العلاقة بين فرق العمل وزيادة القدرة الإبداعية للفرد وذلك بقطاع البترول.

ثانياً - مشكلة البحث،
نظراً لأهمية موضوع العمل الجماعي وأثره على القدرات الإبداعية على ارتفاع مستوى الأداء وتقدم وتطور المنظمات، لذا أهتم بعض الباحثين بدراسة قدرة فريق العمل على توليد الأفكار الجديدة. ولقد ثبت أنه يمكن قياس كفاءة وفاعلية القدرة الإبداعية لفريق من خلال خمسة عوامل وهم: التماسك، والتفكير، والهدف، الانفتاح، التماسك. وقد قسم هذه العوامل إلى عوامل إيجابية وأخرى سلبية تؤثر على القدرة الإبداعية لفريق العمل مما أدى إلى وجود زيادة أو نقصان بالقدرة الإبداعية للأفراد أعضاء الفريق.

(١٠) فقد أظهرت بعض الدراسات أثر العمل الجماعي وعلاقته بالأفراد والتفكير الإبداعية، وإقامت دراسات على دراسة أثر السلوك الإبداعي على الأفراد والعمل الإداري كل دراسة من الدراسات اختلافات في نتائجها وفي مجال البحث والتجارب المستخدمة مع اختلاف البيئة والظروف المحيطية بالبحث كفاءة وفاعلية الفريق.

ويوضح من ذلك اختلاف الدراسات وتناقضها في تحديد اتجاه العلاقة بين فرق العمل والقدرة الإبداعية وانعكاس ذلك على مستوى الأداء، لذلك قد اهتمت الباحثة باختيار موضوع البحث لتلخيص الدراسات العربية الموجودة في مجال علاقة فرق العمل والقدرة الإبداعية للفرد.

والعمل والقدرة الإبداعية للفرد وقد اختارت لقطاع البترول لما يميزه من وجود أكبر العاملين وما يحققه من زيادة الدخل القومي والتقدم الاجتماعي وكذلك ارتفاع مستوى المعيشة لدى العاملين به. وسمياً في البحث كفاءة وفاعلية فريق العمل بقطاع البترول وما يميزه القطاع من الاستكشافات المستمرة التي تجعله يعتمد على أكبر عدد من العاملين وما يتميزون بقدرة ابتكارية أو إبداعية.

لذا فإن مشكلة البحث تكمن في محاولة الإجابة على التساؤل التالي:-

ما طبيعة العلاقة بين فرق العمل والقدرة الإبداعية للفرد؟

ثالثاً- أهمية البحث-
١- يستمد البحث أهميته من أهمية السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة لأهميته ذلك على المنظمة والعاملين والملاء الداخليين والخارجيين للمنظمة.

٢- عدم تغطية الدراسات العربية لموضوع فرق العمل والقدرة الإبداعية بشكل كافٍ.

٣- يتوقع أن يساهم البحث في زيادة القدرة الإبداعية للفرد حتى يتحقق للمنظمة

التمكين في الإدارة

إعداد : عماد عبد الفتاح محمد
مركز إعداد القادة

القيادة التي تتولى تحفيز الآخرين لبذل قصارى جهدهم من أجل إنجاز مهام ذات أهمية للعمل ، ويزيد دور العنصر البشري أيضاً في القيادة التي تتولى تحفيز الآخرين لبذل قصارى جهدهم من أجل إنجاز مهام ذات أهمية للعمل ، ولتلقاها دور أساسي في تنمية المؤسسات وتطويرها وتحقيق مسيرة تنمائية لها ، وإقرار وتشكيل الخطط والإستراتيجيات والبرامج المناسبة لتنمية المنظمات

أما عن عالمنا العربي والإسلامي وما يشهده في الوقت الراهن من تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية ، إضافية لبراح العولمة التي تهب على المنطقة يخبرها وشرها فكان لها التحولات تأثيراً واضحاً على الممارسات الإدارية في العالم العربي والإسلامي فضيقية التمكين

باعتبارها قضية إدارية مهمة تناولها التاريخ الإسلامي من خلال مصدر واحد هو القرآن الكريم في أكثر من موضع وقعة مناسبات منها قوله تعالى {الذين آمنوا بالله واليوم الآخر} (١) فكانهم في الأرض أقاموا الصلاة وآتوا الزكاة وامنوا بالمرسوم ونهوا عن المنكر ولله عاقبة الأمور - صدق الله العظيم

وقوله تعالى في السور يوسف الآية (٤١) وكذلك كما ليسوف في الأرض يتبصوا منها رجلاً يشاء نصيب برحمتنا من شاء وأل نضع أجراً لمن حسن صنع الله العظيم

التمكين هنا في القرآن الكريم يختلف في طبيعته بأنه تمكين روحي حيث أن المولى عز وجل يمنح التمكين لأتباعه ، والصالحين من عباده من خلال تسليمهم بالسعادة وتبليغ رسالته للناس ويمنحهم تمكيناً من عنده ومساعدة لتلك الرسالة وعلى الرغم أن مصطلح التمكين لم يذكره في القرآن الكريم إلا أكثر من مناسبة كان أولى بالمسلمين أن يستفيدوا من فكر القرآن الكريم في التمكين من هذا

واجتماعياً وعلمياً وإدارياً ولكن شيئاً من هذا لم يحدث وخاصة المؤسسات والمنظمات في العالم العربي ، ويرجع السبب في ذلك إلى أساليب الإشراف والإدارة التقليدية البيروقراطية ومحاولة تطبيق التسليمات والقوانين بشكل حسيرو دون التفكير في منح الثقة للمؤسسات إلى جانب وجود إ تجاه سلبى في علاقة الرؤساء بالرؤوسيين ونقص في مستويات الحرية بشكل عام وقننى في الاهتمام بالبحث العلمى بوزن المرأة في المجتمع ومساهمتها في التنمية البشرية

لذا لابد من تصدى مختلف الهيئات والمنظمات المدنية والحكومية لحل المشكلة وسبيل الخروج من ذلك هو التمسك بالثقافة المفهوم إدارى معاصر .

■ إسم المؤلف " التمكين كمفهوم إدارى معاصر " تأليف الدكتور / يحيى سليم محم

■ تلخيص وعرض عماد عبد الفتاح محمد باحث بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى

يعد الجانب الإنسانى وإدارة الموارد البشرية من الأهمية مهماً لأن الإنسان هو المسؤول الأول والأخير عن الفضل والنجاح لأي شركة من الشركات أو مؤسسة من المؤسسات أو دولة من الدول لذلك كان الاعتماد به وبإمكانته وتوجيهه وحفيزه من أهم الأمور التي تكاد تفوق أهميتها كل القضايا الأخرى

المتعلقة بالنال والتكنولوجيا والهيكل والتصميم وما كانت كتب الإدارة تناولت بعض القضايا المتعلقة بالبعد البشرى وإدارة الموارد البشرية إلا أنه يبرز من هذه القضايا موضوع مازالت الإدارات العالمية في شركات العالم غرباً وشرقاً تتناولها بحذر وشكوك وهو موضوع " التمكين في الإدارة "

هذا المفهوم يتمحور حول إضفاء الموظفين صلاحية وحرية أكبر في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة من ناحية ومن ناحية أخرى منح حرية الإبداع والإبداع والابتداء الرأى في أمور تخص سياق سياسة البنىض " أى خراب إظهار الوظيفة " لنا ينظر إليه البعض على أنه تحرير الإنسان من القيود وتشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والإبداع أى أن التمكين ينص على توزيع السلطة وحرية التصرف والتحكم من أعلى إلى أسفل للمنظمة .

وضع الرؤوسيين الحق في المشاركة الفعالة واتهم الاستبداد وهنا يتعارض مع المسئلة التي تتحمل تستحوذ على كل صغير وكبير في المنظمة .

هذا وقد اتفقت الحوافز والمعلومات وتنطقها بشكل حر واضع من أهم مقومات التمكين بصفته مفهوم جديد من مفاهيم الإدارة وهذه المقومات يتبناها ويعززها مقومات أخرى مثل التسويق الداخلي والاتق التنظيمي للامم والمشجع تعاون العاملين روح الفريق .

والتمكين يشمل بعداً متعددة تشمل كلا من الموظف الذي يستثمر معنى الوظيفة والمهام التي يقوم بها وتكون عملية التمكين بالنسبة له الإسهال لتتميته فحرفاته وتحقق ذلك والشعور باحترام الإسهال وأيضاً المنظمة بشكل تمكين العاملين فيها يؤدي إلى تنمية المنظمة بشكل أفضل ووفرة أكبر على التطوير والتجديد ومواكبة التغيرات البيئية المتسارعة

ومستجدات القرن الجديد . ولا كان الإنسان والعنصر البشرى هو محور موضوع التمكين فلا بد من تغيير النظرة بالنسبة للعنصر البشرى بما يتناسب مع القرن الحادى والعشرين من أجل تحقيق البرة التنافسية ويكون ذلك بتحقيق الأمان الوظيفى وحسن إنشأه العاملين ووضع الأمور

الناسية والكلية والحوافز التي تبعث الحماضى في نفوسهم / على العمل وتحقيق المساواة وتقليل الصوارق التطبيقية وأحداث الترفيق من داخل المنظمة حتى يتحقق الالتزام ويشعر الموظف بأنه مالك لعمله ويزيد دور العنصر البشرى أيضاً في

توفير خط اتصال منخفض ضمن الفريق . بين الفريق والإدارة وذلك لتسهيل عملية الاتصال ورفع درجة المشاركة في صنع القرار بهدف لضمان المرونة في العمل .

٥ . يجب على إدارة الشركات السابغ لقطاع إتاحة الفرصة للعاملين للإدلاء بأفكارهم واقتراحاتهم وأرائهم فيما يتعلق بشئون شركتهم وكذلك دراسة كل الأفكار الجديدة والعمل على تنفيذ المفيد منها بسرعة .

٦ . كما أنه يتم توجيه اللوم والتأنيب على العامل المخصر في عمله ، كما يجب الثناء والإطراء على من أدى عمله بشكل جيد وأن أمكن مكافأته مهنوياً ومادياً .

الهوامش :

(١) أعمال الأحمد الجابر الصباح " تقويم فعالية العمل الجماعى " دراسة تطبيقية على تجربة دولة الكويت " رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٢ . ص ٢٥ .

(٢) إيه رقم (١٠٣) من سورة آل عمران . (٣) السيد محمد عبد الغفار ، " السلوك الإدارى في المنظمات - المبادئ والتطبيقات " ، كلية التجارة بالسويس ، جامعة قناة السويس ، غير موضع جهة النشر ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٢٣ .

(٤) محسن على الكتبي ، " السلوك التنظيمى بين النظرية والتطبيق " ، الطبعة الأولى ، غير موضع جهة النشر ، كلية التجارة بالإسكندرية ، ٢٠٠٥ .

(٥) لسرين محمود عبد الرحمن " تأثير فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة مقارنة على قطاع مستشفيات " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٥ .

(٦) Delmestri Giuseppe & Passoni Elena , " Team Leaders of self-Management Work Group: Acomtradiction? " , 2000 . www.ssm.com .

(7) Bushe Gries R , et al , " Exploring Empowerment From The Inside- Out part

" Journal Of Quality & participation June , 1996 , P 80 .

(8) http:// www.islammemo.cc/fan-el-edara/mharat/2008/03/24/61460.html .

(٩) سيد محمد جاد الرب ، " مقومات إدارة تنمية العقول البشرية عالية التميز " ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، العدد الأول ، يناير ، ١٩٩٨ ، ص ٣١٢ .

(١٠) عبد الله العليج ، " قياس العوامل على وظائف جماعات في المؤسسات العامة السعودية " ، مجلة علمية محكمة العلوم الإدارية ، المجلد ٢٩ ، العدد ٢ ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٨٩ ، ٤٠٧ .

الالكترونى المعاملة المتحدة يتيح للأطراف الاتفاق على مستويات إثبات مختلفة للتحقق من أن الرسالة كاملة ووجوب تحديد هوية المرسل والمرسل إليه . كما أنزح كل طرف من الأطراف بان ينشئ سجل الكتروني يحميتم فيه بكافى الرسائل المتبادلة بينه يمدى يغير ويذكر المعايير الواجب إتباعها أثناء تبادل الرسائل.

ورغم تعدد نماذج اضافات التبادل الالكترونى للبيانات إلا أنها ترمى إلى هدف واحد هو إنشاء إطار تعاملى منظم لتنظيم العلاقة التعاقدية بين مستخدمي أنظمة التبادل الالكترونى للبيانات .

الفرع الثاني : حجية رسائل البيانات فى اتفاقيات التبادل الالكترونى ؛

هذا الاتفاق يتم بمقتضاها تنظيم سلوك أطراف التعامل فى شأن التبادل الالكترونى ويحدد القواعد العامة للعلاقة بين غابطين ويقتضيه منه الاتفاق مسبقا على كيفية تنفيذ المعاملات الالكترونية وكيفية توزيع المخاطر والمسئوليات المترتبة على التبادل الالكترونى للبيانات .

للباتات وعمما إذا كان الدفع سيتم بطريقة الكترونية من عدمه وفيما إذا كانت أعمال التجارة الالكترونية سوف تكون على المستوى المحلى أم المولى وإن المستندات الالكترونية بين الأطراف المتعاقدة يجب أن يعتد بها كدليل إثبات فى الكفاية والشوابع . ويتضح مما سبق أن عقد التبادل الالكترونى للبيانات عبارة عن إطار عقد ينشئ من خلال شخصان أو أكثر سواء كان طبيعيين أو معنويين وشروطا قانونية وفنية لاستخدام التبادل الالكترونى .

وفى ذلك كله فإن اتفاقيات التبادل تعطى لإطرافها الحق فى إنشاء إجراءات أمنية ومستطعية تقنية ووضع الشروط الضمنية والقانونية التى تحكم علاقتهم التعاقدية .

فيما يتعلق بمدى شمولية اتفاق الأطراف على تعديل بعض قواعد الإثبات فقد اتفق غالبية الفقه على جواز اتفاق الأطراف المعنية على الخروج عن القواعد الموضوعية للإثبات دون الإجراءية لعدم تعلقها بنظام العام . ولا تعتبر رسالة البيانات الالكترونية دليل إثبات قاطع بل تخضع قيمتها فى الإثبات لتقدير القاضي .

ويجب معاملة الرسالة المتقولة الالكترونية والمتقربة بتوقيع الكتروني معاملة الدليل الكتابي الكامل وقد سار لمشروع هذا الاتجاه فاصدر قانون التوقيع الكترونى رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٤ والذي اقره به بالتوقيع الكترونى ومجنيته فى إثبات المعاملات الالكترونية .

الفرع الثالث : البصمة الالكترونية لرسالة البيانات ؛

والبصمة الالكترونية هى بصمة رقمية تتم اشتقاقها والحصول عليها وفقا لحسابات رياضية معينة تطبق على الرسالة وتسمى دوال وتكون البصمة من بيانات لها طول ثابت تتراوح ما بين ١٢٨ ، ١٦٠ حرف وتستطيع عليها الرسالة الأصلية والتعرف عليها بدقة حتى أن مجرد مطابقتها وحرف واحد يفضي إلى بضمه مختلفة ويجب عدم الخلط بين عملية تشفير الرسالة وتشفير التوقيع فهناك فرق جوهري بينهما هو أن تشفير الرسالة يشملها بأكملها فى حين أن التشفير فى التوقيع الالكترونى يقتصر فقط على التوقيع دون بقية الرسالة .

المرجع / امن المعلومات الالكترونية / خالد ممدوح رابراهيم ٢٠٠٨

عرض وتلخيص : سناء شوقي إبراهيم كبرى باحثين بالبحر

أن إدارة المستند الالكترونى وتحصيل المعلومات الكترونيا يشكل جزءا واسعا من الأنشطة التجارية والإدارية ومن المتوقع أن يتزايد استخدام قواعد المعلومات التى تتم عبر الكمبيوتر فى جميع أنحاء العالم بشكل مستمر . ومن الناحية العملية نجد أن استخدام المعلومات الالكترونية فى المعاملات الالكترونية يقلل من الاتفاقات التعاقدية يكون فى المقام الأول مقصورا على المجموعات المتعاملة user group التى يكون أعضاؤها قد اتفقوا مسبقا على استخدام التكنولوجيا وما يترتب عليها من آثار قانونية . ونتيجة قلة الثقة فى استخدام التكنولوجيا والآثار القانونية المترتبة على المعاملات التجارية الالكترونية مثال ذلك شبكة الانترنت فإننا نرى أن هذا الوضع يمكن التخلص منه عن طريق وضع أنظمة معلومات مؤمنة باللقمة وتهئية اطر تشريعية وقانونية تنظم المعاملات الالكترونية مهيئة للتشريعات القائمة . ويحتاج المتعاملون فى مجال المعاملات الالكترونية إلى وسيلة تتواءم مع طبيعة هذه المعاملات ولذلك اتجهوا إلى نظام التبادل الالكترونى للبيانات الذى اعتمد موفر للتكاليف وأسرع فى تلبية حاجات التجارة .

امن التبادل الالكترونى المعاملات ؛

من نظم التبادل الالكترونى لا يمكن اعتباره حلا لمشكلات الاتصالات فى عقود التجارة الالكترونية فهو يعطى على بعض السبلات من الناحية التكنولوجية والقانونية على النحو التالي ؛

■ أن نظم التبادل الالكترونى للبيانات معرضة للمخاطر الأمنية التى قد لا تتعرض لها النظم الورقية الأمر الذى يستدعى استعمال طرق تشفير وبرامج أكثر أمانا للحفاظ على سرية المعلومات .

■ مخاطر فقدان التوثيق التى تنشأ نتيجة عدم العلم بهوية المتعاقدين الأخرى فى عقود التجارة الالكترونية .

■ عدم وضوح الوسط القانوني لتبادل البيانات الكترونيا حيث تعتبر مشكلة التوقيع الالكترونى من أهم المشاكل القانونية .

■ ارتفاع التكاليف التسبب فى التكلفة الثابتة لنظام تبادل البيانات .

■ ميل البعض إلى مقاومة التغيير نتيجة نقص المعرفة بالتكنولوجيا الحديثة .

■ الاعتراف القانوني برسالة البيانات ؛

أن الاعتراف برسالة البيانات وحجيتها فى الإثبات من الأمور الهامة لنمو التجارة الالكترونية لرسالة والتعرض لبيان مدى الحجية القانونية لرسالة البيانات والمعلومات يكون من خلال بحث مدى الاعتراف بتلك الرسائل فى ضوء تجارب التنظيم القانوني للتجارة الالكترونية وهذا يقتضى أن يحتوى هذه الرسائل على قدر كبير من الأمان والسرية كي تضمن أطراف المعاملة إلى سلامة هذه الرسالة وعدم تعرضها للتغيير أو التزوير من قبل الغير . وهو ما يتطلب أن تتعرض لبيان توثيق هذه الرسائل عن طريق البصمة الالكترونية للرسالة وهذا المطلب ينقسم إلى ثلاثة فروع على النحو التالي : الفرع الأول : حجية رسائل البيانات فى الاتفاقيات الدولية ؛

تضمنت الاتفاقات فى مجال الاعتراف بالحجية القانونية لرسالة البيانات فهتلا الاتفاق الأوروبى نص على الإجراءات والتدابير الأمنية للتحقق من متنى الرسالة وصحتها وضمان عدم إنكار متنى الرسالة لها وعالج مسألة الإثبات حيث نص على إعطاء الرسالة المتبادلة الكترونيا نفس قيمة التوقيع فى الوثائق الكترونيا .

كما نجد أن الاتفاق النموذجي للتبادل

على الكمبيوتر .

تقليل الخطأ والبلىس فى المعاملات التجارية

الخصوصية والأمان فى الاتصالات .

تخفيض الصاريف الإدارية الجارية .

توفير الوقت .

الأثار السلبية لمعاملة التبادل الالكترونى للبيانات ؛

انتهت دراسة ابعدها عدد من الباحثين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إلى أن الفساد الإداري أصبح آفة متفشية في جميع دول العالم دون استثناء المتقدمة منها والنامية ، وهي ظاهرة تعبت الحدود الوطنية وأصبحت تحمّل طابعاً عالمياً ، ولم يقتصر الفساد على مجتمعات وأنظمة اقتصادية معينة دون الأخرى بل تعاني منه وعلى مدى التاريخ معظم المجتمعات ويدرجات متفاوتة .
ويتيح الفساد الفرصة لكل القوى المعادية للقيم والمبادئ الدينية والاجتماعية بأن تنمو وتنتشر مثل مرض السرطان ، فالمجتمع الفاسد الذي تنتشره هذه القوى هو مجتمع ضعيف وغير مستقر ويعيش الأزمات المتتالية التي تزيد من ضعفه في ظل العجز الدائم على المقاومة .

أساليب مقاومة ومواجهة الفساد الإداري والتصدى للبيروقراطية

الوجهين يمكننا من النظر إلى البيروقراطية نظرة حيادية تستطيع بها تحليل أبعادها والكشف عن التأثير الذي تمارسه في مجتمعاتنا الحديثة .
 وسوف ننشر التوصيات التي انتهت إليها الدراسة لكيفية ومواجهة الفساد والتصدى للبيروقراطية .

التوصيات

أولا توصيات خاصة بالفساد

وضع استراتيجية لمكافحة الفساد الإداري بجميع مؤسسات الدولة ، وذلك من خلال الخطوات التالية :-

١ - إعادة هيكلة المؤسسات الحكومية بالكامل وتغيير نظام الإدارة بها وقيام جميع مؤسسات الدولة ، وذلك من خلال الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بهذا الدور .

٢ - التركيز على الدور الرقابي وعدم إلقائه على عاتق فرد واحد في المكان أو الهيئة بأسرها وإنما بث روح الضيق في جميع العاملين بالمؤسسة أو الهيئة الحكومية .

٣ - بث روح الولاء للمنظمة والانتماء للوطن والحرص على المصلحة العامة للبلد في نفوس الجميع وذلك من خلال تحسين مستوى المعيشة للعاملين بزيادة الرواتب بما يتماشى مع ارتفاع الأسعار .

٤ - التركيز على الوازع الديني والترهيب من الوقوع في الرشوة والفساد الإداري والترغيب في اكتساب المال من الحلال الخالص .

٥ - استحداث أقسام إدارة وتنمية الموارد البشرية في جميع المؤسسات والهيئات الحكومية للعناية بحالة الموظفين المهنية والنفسية والاجتماعية ومتابعة مستمر للمتقدم والمتقاصص منهم وتطبيق مبدأ الثواب والعقاب .

■ إعداد : ألوفا اسحق بطرس وآخرون

كبير باحثين بالجهاز

على الكفاءة والخبرة وهذا مما يؤثر مستقبلا على أداء وإنتاجية الأجهزة الإدارية وينعكس سلبا على رضا الناس عن إنجاز مهاماتهم وهذا قد يكون بداية الفساد الإداري ، وكذلك فإن غياب أجهزة المتابعة والتقييم وغياب المواطنين العاديين والمخلصين في نقل الصورة الحقيقية لولي الأمر من المسؤولين الفاسدين إداريا يجعل الأمر أكثر تعقيدا . ويتحول في النهاية الفساد الإداري إلى فساد مالي يدفع قيمته المواطنون المحتاجون للخدمة حيث أن الفساد المالي ينقسم إلى قسمين الأول (سرقة المال العام) والثاني (سرقة أموال المواطنين) والثالث هو الأخطر والأوسا حيث يصعب مراقبته .

ونؤكد أن قياداتنا حريصة كل الحرص على معالجة الفساد الإداري واستحدثت له بالأنظمة والقوانين والأجهزة المعنية بالمراقبة والمتابعة في بلادنا ويتطلب منا كمواطنين أن نكون صادقين أولا مع أنفسنا وقياداتنا وتكون لدينا الجرأة في إصلاح الأجهزة المعنية وأولى الأمر عن أي فساد إداري ونواجهه دون خوف أو قلق .

الفساد والبيروقراطية

والفساد يرتبط ارتباطا وثيقا بالبيروقراطية وخصوصا في البلدان النامية ، فالبيروقراطية مفهوم اجتماعي وسياسي إداري ذو وجهين ، وجه يعبر عن الكفاءة والموضوعية والدقة وتحقيق الأهداف التنظيمية والوجه الآخر يعبر عن الروتين وبطء الإجراءات الإدارية وسيطرة العلاقات الشخصية . والتمييز بين هذين

الفساد والتنمية

وهناك شبهة إجماع في الآراء بين الباحثين والمفكرين وصناع القرار على أن ظاهرة الفساد كانت وما زالت تمثل المشكلات والصعوبات الرئيسية التي تعترض برامج وخطط التنمية في المجتمعات النامية بصفة خاصة ، وليس معنى ذلك أن الفساد ظاهرة تقتصر على المجتمعات النامية ولكنه يعيش في كل المجتمعات ، لكن نظرا لضغط البنين المؤسسي وضباب المشاركة الديمقراطية في الدول النامية تكون الظاهرة أكثر حدة .

ويهيئ الفساد لنفسه البيئة المناسبة للنمو والانتشار ، ويضع المناخ الملائم للبقاء واستمرار التأثير في الأمور والسيطرة عليها وتوجيهها ، بحيث يستطيع جنى الثمرات التي يسعى إليها ، حيث يعمل من خلال قواعد وتحالفات وشبكات من العلاقات المشوهة في الخفاء .

ولقد سارعت الهيئات والمنظمات المحلية والدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة إلى اتخاذ إجراءات هائلة لتبني اتفاقية مكافحة الفساد ووقع عليها العديد من الدول عام ٢٠٠٣ في المكسيك على أن يبدأ التنفيذ والعمل بها بداية من ديسمبر ٢٠٠٥ وتتوافق وتنكامل هذه الاتفاقية مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة والتي دخلت مجال التنفيذ في نهاية عام ٢٠٠٣ ، كما إنها توفر إطارا جديدا للعمل الفعال والتعاون الدولي .

مبدأ التقييم

إن أساس الفساد الإداري هو الاختيار غير الموفق للقيادات الإدارية أو كبار المسؤولين على مبدأ التزكية أو المعرفة الظاهرية أو على أساس مبدأ القرابة والانتماء دون التركيز على مبدأ التقييم العلمي المبني

بعض السلطات :

وتقتضى هذه الخطوة استعداد رؤساء التنظيم إشراك مرؤوسيه في سلطة اتخاذ القرار والمشاركة في تحمل المسؤولية وتقصيع الاختلاف في التفكير ويتربط على ذلك :

- ١ - تفسير الفلسفة الإدارية والذي يتحقق عن طريق الثقة في قدرة المرؤوسين على التصرف وحدهم واتخاذ القرارات السليمة كل في موقعه .
- ٢ - القيام بتعيين الشخص المناسب في المكان المناسب لضمان أمانته ونزاهته وكفاءته فهذا لا يحتاج الرئيس إلى مراجعة جميع القرارات وتعديلها والتي تؤدي إلى تزايد البيروقراطية .

- ٣ - يتم اختصار الوقت المطلوب في اتخاذ القرارات وتنفيذ الحول ،
- ٤ - تحصل المجموعة التنفيذية على اتفاق واسعة من الخبرة والتدريب أثناء ترفيعهم داخل التنظيم مما يرفع روحهم المعنوية ويزيد من التزامهم
- ٥ - تقليل نسبة تحريف المعلومات نظرا لقلّة عدد المستويات التي تقوم بمراجعة هذه المعلومات
- ٦ - يقلل التسرب من المسؤولية والقائما على عاتق مستويات إدارية أعلى .

والى جانب ذلك يمكن إضافة بعض التوصيات التي تساهم في القضاء على البيروقراطية :-

- ١ - اختصار الخطوات والإجراءات
- ٢ - توضيح التعليمات
- ٣ - التوسع في استخدام الحاسب الآلي وشبكة الانترنت .
- ٤ - تخفيض حدة التقاد الموظف الحكومي من قبل وسائل الإعلام .
- ٥ - توعية الجمهور للتعامل مع الموظفين على نحو افضل وخصوصا مقدمي الخدمات .
- ٦ - تحسين القرار الإدارية والظروف الخاصة بالعمل .
- ٧ - توعية الجمهور للتعامل مع الموظفين على نحو افضل وخصوصا مقدمي الخدمات .
- ٨ - تحسين القرار الإدارية والظروف الخاصة بالعمل .
- ٩ - تدريب الرؤساء على الأنماط الإدارية التي تقضى على البيروقراطية .
- ١٠ - تقليل حجم التنظيم البيروقراطي في كل منشأة

وليس الواسطة والمجاملات .

■ الجانب الرقابي :- تعزيز هذا الجانب يزيد من التزام الموظف بعمله قدر الإمكان وذلك من طريق تفعيل دور الرقابة الداخلية والخارجية .

■ جانب المشاركة :- وذلك يجعل القرارات مبنية على النقاش والحوار بين الرؤساء والمرؤوسين في مناخ من الحرية وتحمل المسؤولية .

■ جانب الانتماء والولاء :- يجب ان تكون رواتب الموظفين مجزية وكافية لحياة كريمة لبث روح الولاء للمنظمة والانتماء للوطن .

■ نائبا - توصيات خاصة بالبيروقراطية

الحلول الممكنة لتقليص حدة البيروقراطية

بالرغم من صعوبة القضاء على البيروقراطية إلا انه يمكن اقتراح بعض الحلول التي تساهم في الحد من آثارها السلبية . وفيما يلي بعض من هذه المقترحات :

أولا ، الإدارة بالأهداف

وهي أسلوب من أساليب الإدارة تقوم من خلاله المنظمة بوضع أهداف وتحاول الوصول إليها من خلال مدة زمنية محددة

ولاتباع هذا النظام يجب اتباع عدة خطوات

- ١ - يجب على الإدارة العليا تحديد الأهداف بصورة عامة .
- ٢ - تحديد أهداف الوحدات الفرعية مع مراعاة أن تحقيقها لايد أن يؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة للمنظمة .
- ٣ - تؤخذ الاقتراحات المرؤوسين بكل وحدة من كيفية تحقيق أهداف وحداتهم .
- ٤ - يعقد اجتماع عام يجمع الرؤساء والمرؤوسين لمناقشة الأهداف والوصول إلى اتفاق تام حولها .
- ٥ - يجب مراجعة أداء كل وحدة على أساس ربع أو نصف سنوي في ضوء الأهداف المحددة للوحدة لتحديد معوقات التنفيذ وتجنبها في المستقبل
- ٦ - ويبدأ يعرف كل شخص أهداف المنظمة التابع لها والدور الذي يجب أن يقوم به لتحقيق هذه الأهداف بنجاح ولا شك أن هذا النوع يقضي على الجمود والتهرّب من المسؤولية .

ثانيا ، تدعيم اللامركزية وتفويض

٦ - تفعيل دور التدريب لكي يؤدي دورة في توجيه الموظف لاكتساب الأخلاقيات الإدارية الحميدة والالتزام بها سلوكيا ومهنيًا وتنمية مهاراته الفنية .

٧ - وضع أنظمة وقوانين صارمة لمعالجة المخالفين في قضايا الفساد .

٨ - إنشاء لجنة عليا مستقلة للتحقيق في التجاوزات والشكاوى المتعلقة بقضايا الفساد .

٩ - اتباع سياسة الصلحة العامة والكفاءة في تولي المناصب الإدارية وغيرها ولا يقتضى أن يكون الاختيار بالاقدمية فقط مع مراعاة تدوير المناصب القيادية بصفة مستمرة .

١٠ - إشراك المواطنين في تشخيص الظواهر الفاسدة فهم الأكثر معرفة بمواقع حدوث الفساد وتشكل استشارة المواطنين جزءا هاما لمعرفة الخلل في أنظمة الدولة وذلك عن طريق صناديق الشكاوى الخاصة بهم .

١١ - ضرورة الفصل بين طالب الخدمة ومقدمها وذلك باستخدام الانترنت

ولكى نلجح في تطبيعق الإستراتيجية السابقة يتطلب الأمر التركيز على الجوانب التالية :-

■ الجانب الديني :- تنمية منظومة القيم الدينية لدى المواطن

■ الجانب التشقيقي :- زيادة الوعي بمخاطر الفساد من خلال المؤسسات التربوية والمجتمع المدني وكافة أجهزة الإعلام .

■ الجانب السياسي :- إيجاد نظام قائم على الديمقراطية والتعددية والانفتاح .

■ الجانب الاقتصادي :- توفير فرص عمل والتحد من ظواهر البطالة والفساد .

■ الجانب التشريعي :- متابعة وتطوير القوانين والتشريعات لمواكبة التطور المستمر في شتى جوانب الحياة ومعالجة الفساد بكل شفافية .

■ الجانب القضائي :- استقلالية الجهاز القضائي والتخلي بالنزاهة وإن يمارس دوره بمعزل عن الضغوط والتدخلات

■ الجانب الإداري :- من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتصميم البرامج التدريبية التي تحد على ذلك .

■ الجانب البشري :- باختيار الموظفين على أساس الجدارة والشفافية

وزارة التجارة والصناعة

الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن

الهدف

الحفاظ على سمعه ونقاوة الأقطان المصرية لما تتميز
به من صفات وخواص تتفوق على الأقطان العالمية
مهام وأنشطة الهيئة

- الهيئة هي الجهة القطنية الرقابية المحايدة التي تخدم قطاع القطن عن طريق تقديم جميع الخدمات للإطراف المتعاملة في القطن .
- تطبيق أحكام القانون ١٠٦ لسنة ٧٣ والقانون ٧٥ لسنة ٢٠٠٧ للحفاظ على نقاوة أصناف القطن المصري من الخلط والتدهور والتلوث والحفاظ على سمعة العالمية .
- تمثل الحكومة في لجان عديدة مثل : لجنة اتحاد المصدرين ولجنة تجارة القطن بالداخل ولجنة رؤساء الشركات واللجنة الاستشارية الدولية للقطن .
- تقوم بفرز وتقييم محصول القطن ومراقبته في جميع مراحل تداوله بعد الجني حتى تصديره أو تسليمه للمغازل .
- معام حديثة مزودة بالافران الالكترونية لتحديد نسبة الرطوبة في الأقطان المتداولة محليا أو المعدة للتصدير ومراقبة أوزانها وإصدار شهادات معتمدة دوليا .
- معامل مجهزة حديثة مزودة بأحدث الأجهزة العالمية H.V.I لاختبارات الصفات التكنولوجية لجميع اللوطات وإصدار شهادات معتمدة بذلك .
- إعداد النماذج القياسية المعتمدة للترتيب المختلفة لجميع الأصناف .
- التحكيم بدرجاته المختلفة (ابتدائي - استئناف - إعادة نظر) بين أطراف التعامل بالقطن المصري .
- مركز دولي لتدريب وإعداد الكوادر الفنية لقطاع القطن والوافدين الأجانب .
- مركز معلومات لنشر الثقافة القطنية ولخدمه جميع الأطراف المتعاملة في القطن بأنشطته المختلفة في النواحي الفنية والتجارية

رئيس مجلس الإدارة
م . ثروت المنياوى



فكر وادب

اسماء الفائزين
في عدد اكتوبر ٢٠٠٨

الفائز الثالث
نباح السيد عطية

الفائز الثاني
عماد أحمد اسماعيل

الفائز الأول
شريف علي شعاف، محمود



امين عام الجائزة الأستاذة ليمه عبد الباقي تقوم بتسليم الجوائز

اسماء الفائزين
في عدد يناير ٢٠٠٩

الفائز الثالث
حسن محمود حسن

الفائز الثاني
عقار سيد أحمد عبد

الفائز الأول
جوي سعد أحمد عبد الوارث



المهندس نبيل عبد العزيز

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب لشركة الشرقية
إيسترن كومباني

شركة الشرقية
ORN.COM.EG

• أنجزنا ٧٥٪ من
الإنشاءات من المخطط
الإنشاء في ٢٠١٠

• الجمع الصناعي صرح
عملاق وطفرة نوعية صناعية
وحضارية فطمة

• العمل على قدم وساق والإنجازات تتوالى وماتم يدعو للفخر
• هناك قفزة هائلة داخل الشركة من أجل التطوير والتحديث والمنافسة
• المنافسة هي التحدي الأكبر لنا والشركة من تقدم إلى تقدم



نبيل عبد العزيز

تخرجه ويعلم كل دقائق وتقاصيل العمل
بها ولها كل الولاء في قلبه وللعاملين كل
الحب في وجدانه.. والذي يولي إهتماما
شديدا للمجمع الصناعي الجديد بمحافظه ٦
لكتوير حيث يسعى ليكون صرحا عملاقا
ومفخرة لكل المصريين وينقله صناعة
وحضارية كبيرة وإنجازا ضخما يضاف

وسعادة الشعوب ونهضتها الكفاح طريقه.. التصميم
والعزم منهجه الطموح والتفاني سميته التي تميزه
والنجاح والتفوق هو كل غايته صاحب التاريخ
المشرف الذي يذخر بالخبرات الهائلة المهندس نبيل
عبد العزيز رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
للشركة الشرقية إيسترن كومباني صاحب البصمات
الواضحة والإنجازات الغير مسبوقة وهو ابن بار من
أبناء الشركة والذي تدرج في السلم الوظيفي بها منذ

مصر في قلبه عاشق لها ولتراثها.. يحرص دائما
على صورتها وسمعتها في عيون العالم يعمل
بالإخلاص وتفاني ولا يذخر جهداً في سبيل تحقيق
أهدافه.. صاحب الوثايات الكبيرة والطفرات الضخمة في
عالم الصناعة.. لديه رغبة جارفة في التميز والتفرد
وصولاً للجودة العالمية لديه قناعة شديدة بأن الصناعة
هي المحور الرئيسي وقامة الأمان لدفع عجلة البناء
والتقدم وإزدهار الاقتصاد القومي الذي يعد عصب



لسجل م. نبيل عبد العزيز الذي كان لنا معه هذا الحوار للتعرف أكثر عن طموحاته المستقبلية للشركة

في البداية نود أن نتعرف على C.V

م. نبيل عبد العزيز؟

أنا خريج كلية الزراعة عام ١٩٧٣ وتم التحاقى مباشرة بالعمل في الشركة الشرقية في البداية موظفًا في قطاع الدخان إلى أن أصبحت رئيسًا لهذا القطاع ثم بعد وفاة المغفور له م. محمد صادق رجب الرئيس السابق للشركة توليت رئاسة مجلس إدارة الشركة من العام الماضي وأنا إبن من أبناء الشركة ولدى تعلعات كثيرة وطموحات أتمنى تحقيقها إن شاء الله في المرحلة الحالية والمستقبلية للشركة والعاملين بها.

حزمة من السياسات الهامة

في إطار الجهود المستمرة للحفاظ على المركز الريادي للشركة ماضى

السياسات المتبعة وما هي النتائج؟

إعطاه الأولوية المطلقة لتنفيذ مشروع الانتقال لمدينة ٦ أكتوبر وفقًا للبرنامج الزمني المعتمد والمحدد لإنجاز هذا المشروع عام ٢٠١٠ مع توفير التمويل اللازم لاستكمال المشروع من خلال مزيج نوعي يوفر التمويل للمشروع بأقل تكلفة ممكنة

العمل على تحديث نظم الإنتاج واستيعاب التكنولوجيا المتقدمة وذلك من خلال المتابعة المستمرة للظواهر التي تطرأ على الآلات والمعدات في مجال التصنيع والتدعيم والتخليف. - الالتزام بالبادية التسويقية لتغطية الطلب على منتجات الشركة.

- تنمية الصادرات للأسواق التقليدية والعمل على فتح أسواق جديدة أمام منتجات الشركة. استمرار تطوير وتحديث إمكانية العامل بكل جديد للصفاء على مكنتها الرائدة التي وصلت إليها

- استكمال وتحديث وتطوير نظم المعلومات وميكنة أنشطة الشركة المختلفة لمواكبة التطورات الحديثة في الإدارة ولتحقيق التميز في الأداء مع استمرار الاستعانة ببيوت الخبرة المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات

- استمرار سياسة تعميق التصنيع المحلي لقطع الغيار والمعدات الاستثمارية وإعادة تأهيلها.



- تعميق التعاون مع الجامعات والمؤسسات العلمية والمراكز البحثية في كافة المجالات مع الاستعانة بالكفاءات الخارجية التي تضفي للشركة المزيد والجديد.

- تحسين بيئة العمل باستخدام أحدث الأساليب التكنولوجية المستخدمة في مصانع السيغارش العالمية.

- المتابعة الجادة والمستمرة لما يجرى حولنا عالميًا ومحليًا ورصد أي متغيرات قد تؤثر على استمرار تفوق الشركة ومواجهتها في الوقت المناسب.

وقد أثمرت هذه السياسات والتي تتسم برؤية غير تقليدية وبفكر مستحدث وبمعالجات موضوعية عن نتائج متميزة ويشمل ذلك في بلغت كمية الإنتاج من السيغارش ٧٩ مليار سيجارة بزيادة ٣ مليارات سيجارة عن العام السابق

- بلغت كمية إنتاج المعسلات ١٨ ألف طن بنسبة نقص ٣٪ عن العام السابق ويعود هذا إلى نقصي ظاهرة غش وتقليد وتزوير مسلات الشركة من صفك سلوم وقد أسفرت جهود الشركة عن ضبط عدد كبير من الطابع التي تقلد مطبوعاتها وكذا عدد من المصانع التي تقوم بتصنيع المعسلات المفشوشة وحال ذلك تقوم الشركة بتطوير تخليف منتجاتها من المعسلات بما يصعب دور الزور في الغش والتقليد.

- بلغت قيمة الإنتاج بالسعر الجارى ٨ مليارات و ٨١٠ مليون جنيه خلال العام المعروض مقابل ٨ مليارات و ٤٨٥ مليون جنيه

عن العام السابق بزيادة ٢٢٥ مليون جنيه.

- بلغت قيمة المبيعات الإجمالية محلى وتصدير ٨ مليارات و ٢٤٢ مليون جنيه خلال العام المعروض بزيادة قدرها ٢٧٢ مليون جنيه عن العام السابق.

الجمع الصناعى ومناخه مستقر.

ماذا عن الجمع الصناعى بأكتوبر والذي يعد نقله صناعية وحضارية ضخمة وما هو حجم الأعمال الذي

تم إنجازه للآن؟

الجمع الصناعى اعتبره التحدى الأكبر لنا لأننا نريد الخروج من المساحات الضيقة الموجودة في قلب العاصمة والبعد عن الضوضاء وهو مصمم على أحدث النظم والأليات الموجودة في العالم حيث أن المصانع تشغل حوالي ٤٠ ٪ من المساحة الموجودة والباقي سيكون مناطق خضراء وسوف نعتمد على أحدث التقنيات ولعل السبب الرئيسي الذي دفعنا للتفكير في الجمع الجديد هو ضيق المكان الحالي في مصانع الجيزة والطابية والزمر والوصول إلى أقصى توسعات رأسية به حيث إنها أصبحت غير كافية لمجم وإنتاج الشركة الشرقية وصعوبة وجود مصانع الشركة بمنطقة سكنية حدث بها نمو سكني ضخم وهو ما أدى إلى صعوبة المرور بصفة عامة وصعوبة وصول الشاحنات للشركة وصولاً وخروجاً كما أن التواجد في ظل هذه الملاحظات المتعددة التي ترسل إلى الشركة بواسطة جهاز شئون البيئة كما أن وجود هذا الصرح الضخم في مكان واحد يساعد على التجانس في إنتاج الشركة ورفع جودتها وإنتاجها ويساعد أنظمة التحكم بالشركر من أداء عمله بشكل ميسر والرفع الجديد بالملحمة الصناعى بالمنطقة السادسة بمحافظة ٦ أكتوبر على طريق الواحات يبعد عن مدينة الجيزة ٤٥ كيلو مساحته ٥٧٠٧ فدانا وهو يمثل أكثر من نصف مسطح المنطقة الصناعية السادسة وإجمالي التكلفة التقديرية للمشروع حوالي ٣٠٢ مليار جنيه والبرنامج الزمني للإلتهاهم من المشروع عام ٢٠٠٩ - ٢٠١٠ والمساحة الكلية للمجمع الصناعى ١٤٨٦٦٢ مترًا والمجمع مقسم إلى منطقة إدارية والنادى الرياضى والمنطقة الخاضية وتشمل المنطقة الصناعية التي تشمل منطقة محطة الطنطبات المركزية ومنطقة الخازن الجمرية للبخان الشام ومصنع تحضير وتجهيز الأذنة ومسطة الكهرباء المركزية وبين ضواغط الهواء ومبنى

الشركة لخدمة الاقتصاد القومي وقامت معامل الشركة بالحصول على شهادة الاعتماد الدولية الخاصة باعتماد التجارب من هيئة الملكة المتحدة لخدمة الاعتماد UKAS طبقاً للمواصفات الدولية ISO 17020. أيضاً حصلت على شهادة الاعتماد الدولية من المكتب الوطني لاعتماد العامل مواو NLAB حيث تم اعتماد التجارب الخاصة باختبار الدخان ومتجتها والورق والسجائر وحصلت الشركة على درجة AA لتضيف الملاءة الائتمانية وتضيف الجودة.

توطين التكنولوجيا المصرية لديكم إنجاح يساعد على ترسيخ التصنيع المحلي وتوفير العملات الحرّة وكذا الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات ؟

عطاء الشركة في مجال خلق وتوطين وتتمية تكنولوجيا مصرية فقد أصبح التصنيع الحلى لقطع الغيار والمعدات الاستشارية من السياسات الشابتة لعمل الإدارة ولا تلجأ الشركة إلى الاستيراد إلا في الحالات التي يتعذر فيها التصنيع المحلي ومن نتائج هذه السياسات أنه بلغت قيمة الوفرات المحققة منذ بدايتها في ٩١/٩٠ وحتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ حوالى ٨١٦ مليون جنيه هذا بخلاف العوائد الاقتصادية على المستوى القومي من تشغيل طاقات التصنيع المحلية والمكاتب الاستشارية والهندسية والمراكز البحثية فى الجامعات وتوفير العملات الحرة

ولأن الشركة الشرقية هى المرادف للتميز دائماً فقد حرصت الشركة على التوافق مع التكنولوجيا الحديثة في مجال الاتصالات والمعلومات وتأسيساً لهذا المنهج فقد قامت بالاستعانة ببروت الخبرة المتخصصة في هذا المجال لانتقال للمستقبل برؤية ثابتة وفكر مستدير وقد أثمر هذا التعاون عن اقتناء وحدة تخزين عملاقة للحفظ على البيانات المخزنة في صورة آمنة.... مع إمكانية التعامل معها في سهولة ويسر دون اختناقات

كما تقوم إدارة الشركة بمراجعة شاملة لخدمة البرامج المطبقة بقطاعات الشركة المختلفة بهدف تحديثها وإضافة خواص جديدة تغطي التطلعات الحالية التي تفرضها طبيعة العمل مع الأخذ في الاعتبار التوسع في أعمال تكنولوجيا المعلومات بالواقع الجديد بمدينة ٦ أكتوبر وتطبيق الميكة على جميع



● العاملون بأعيننا نوليهم كل الرعاية الصحية والاجتماعية والرياضية

والاعلاف والحديد بلغت قيمتها ٤١ مليون جنيه مصري.

ب - صادرات غير منظورة على شكل إتاوات حققت عائد للشركة خلال السنة الموعوضة مايعادل ١,١ مليون جنيه مصرى مقابل الترخيص لشركة هامبورج باستغلال العلامة التجارية سيمون أرزت المملوكة للشركة الشرقية في ألمانيا.

جوائز الجودة نريد التعرف على الجوائز التي تحصل عليها الشركة الخاصة بجودة المنتجات ؟

الشركة تشترك في المسابقة العالمية التي يجرها العهد الدولي لإختيار الجودة وحصلنا على العديد من الميداليات التكميلية وهو المنهج الذي نتجهه الشركة على مدى تاريخها الحافل بالإنجازات وتعد مشاركة الشركة في للحافل الدولية تأكيداً على الدور الهام الذي تلعبه

المطبخ المركزي ومخازن مستلزمات الإنتاج ومخازن منتجات تام الصنع ومنطقة الخدمات الخاصة ومصانع التصنيع الأجنبي... جميع سيكون صرحاً كبيراً ولن يحتاج العاملون أى شئ من خارج الشركة نهائياً إن شاء الله تم بناء الأسوار والبوابات الخارجية والداخلية وملحقاتها والمرافق ومحطة الخزانات والطبليات للمياه و٤ مخازن دشان ومبنى إدارى بالكامل وتشطيبات الإطفاء الذاتي ومحطة الكهرباء الفرعية بالكامل وهناك مراحل الإنشاء منها مبنى مصنع تحضير وعدد ٢٢ غلاية ومبنى جميع الورش ومحطة توليد القوى الكهربائية الرئيسية والأعمال الصحية والطرق الداخلية وتوريد وتركيب المهمات اللازمة لتوصيل الغاز الطبيعي وتوليد الطاقة اللازمة باستخدام الغاز الطبيعي وإنارة شوارع منطقة المخازن.

الاهتمام بالتصدير لأسواق العالم ماهى الخطوات التي تتبعها الشركة لفتح أسواق جديدة بالخارج لزيادة الصادرات ؟

نهتم ونركز على فتح أسواق جديدة وقمنا بإرسال بعض الزملاء من الدول لدراسة احتياجات هذه الأسواق وجاهات التقارير مبشرة وسوف نرى ذلك في الفترة المقبلة وإيماناً لاهمية التصدير فقد تكدت الشركة خلال العام المعروض من تحقيق صادرات تقدر قيمتها بـ ١٠,٤ مليون دولار وذلك مقابل ١٠,٢ مليون دولار العام الماضي وتسعى الشركة جاهدة إلى زيادة قدرتها التنافسية بهدف تنمية صادراتها من خلال التحرك في العديد من الاتجاهات أهمها.

- تطوير منتجات الشركة وتنويع أصناف التصدير من السجائر والمسلات.
- تطوير المبوات للأعملاء الجدد والقيديين لتلبية رغبات المستهلكين في هذه الأسواق ولزيادة حماية منتجاتنا من التقليد.
- تطوير مواء الدعاية والإعلان للأسواق التقليدية ومشاركة العملاء في حملات الدعاية.

- التعاقد مع بيوت خبرة عالمية تساعد على دراسة واستكشاف أسواق غير تقليدية لشركتنا واستحداث طرق غير تقليدية لتعاملاتنا تناسب هذه الأسواق وهى.
أ - صادرات من غير منتجات الشركة الشرقية ولصالح شركات مصرية مثل الاسمدة

والعودة وتوقيع المصاريف وتقديم وجبة غذائية للعاملين تكاد تكون مجانية برغم إرتفاع الأسعار تصل هذه الوجبة إلى ١٤ جنيه تقدم مجاناً.

غريدة طبية مجهزة كامل تقدم الخدمة فيها وصرف الدواء مهما كانت قيمته مجاناً سواء للعاملين بالخدمة أو يملأه ذلك وأسرم لأن صحة العاملين من أهم أولوياته.

الأهتمام بتدريب العناصر البشرية

ماهى خطتكم فى تدريب العنصر

البشرى وتنمية مهاراته الفنية؟

نظراً لأن الإنسان هو الركيزة الأساسية للإطلاق والتطور فقد واصلت الشركة اعتمادها بتنمية مهاراته من خلال التدريب الفنى الإلزامى وذلك لتوفير قاصعة من الكوادر المؤهلة الفكرة على تحمل مسئوليات الإدارة والإنتاج والتسويق ومواكبة التطور السريع والمتلاحقة فى الصناعة.

وفى هذا الصدد فقد استمرت الشركة فى تطبيق الحدائق الطبية والعملية فى الاختيار التحسين وكذا الاستثمار فى شغل الوظائف الإدارية العليا بالاختيار من خلال المسابقات وكذلك التسوسع فى شغل الإدارة الواسع بمسابقات اختيار الأفضل والاكفاه دون التقيد بشروط الأتامية. وقد توجت هذه الجهود بالقبول بتعيين بلغت ١٥,٥ مليون جنيه بزيادة ٥٧ مليون جنيه بنسبة زيادة ١٪ عن العام السابق.

دور الشركة فى المسؤولية الاجتماعية

ويجب أن لا ننسى دور الشركة فى إثراء البيئة المحيطة بها فهى تقوم بدعم المشروعات القومية والجمعيات والمؤسسات الخيرية فى سبيل تنمية مواردها وتقديم خدماتها إلى جميع المصريين.

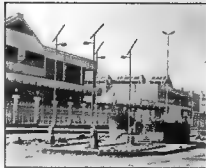
الأرياح وكلمة وفاة

ماذا عن أرياح الشركة عام ٢٠٠٧.

٢٠٠٨ هل هناك زيادة عن العام

الماضى؟

وقد أسفرت هذه السياسات وتلك للمساعى عن تحقيق صافى ربح بلغ ٧٥١ مليون جنيه بزيادة قدرها ٥٥ مليون جنيه بنسبة زيادة ٨٪ عن العام السابق وفى هذا الإطار أود أن أنوه عن الدور الراك للراحل العظيم للمهندس محمد صادق رجب والذى أسهم بقوة فى تحقيق هذه الإنجازات.



• حصدا العليد من الميداليات الذهبية فى المسابقات العالمية ودرجة AA لتصنيف الجداره الائتمانية

• نحرص دائماً على فتح أسواق جديدة فى الخارج

الشركة على بطولة الشركات لمدة ست سنوات متتالية ومن منطلق حب مجلس الإدارة لأبنائه من العاملين بالشركة ورعاية أبنائهم رياضياً تم عمل قطاع الموهوبين رياضياً ليكونوا نواة رياضية فى المستقبل وتقوم الشركة بتنظيم البطولات الرياضية على المستوى الدولى والعربى ومنها تنظيم بطولة كليوباترا الذهبية للشطرنج سنوياً حيث تستضيف فيها لاعبين من جميع أنحاء العالم كذلك تقوم الشركة بدعم المنظمات العمالية حيث تقدم الدعم المادى للجمعية التعاونية للعاملين واللجنة النقابية لتمكينهم من أداء رسالتهم فى خدمة العاملين كما تقدم الدعم لمتنودق التأمين الخاص بهدف تنمية إلتئام العاملين للشركة وطماقتهم مع مواجهة الأعباء بالإضافة إلى تنظيم رحلات الحج والعمرة بدعم من الشركة وصرف ملابس العمل بالجان وتوفير خدمات التسييل والكى بدون مقابل وتوفير سيارات للعاملين لنقلهم من مناطق التجميع لمصانع الشركة

الأنشطة بالمجمع الصناعى بما يضمن تكامل هذه الأنشطة خلال منظومة واحدة

الأزمة العالمية

مامدى تأثير الأزمة العالمية على الشركة؟

يجب أن نتعامل مع هذه الأزمة بالحرص عدم الاندفاع وراء الشائعات بل بتحرى الدقة والتحليل والحصص وإتباع المنهج العلمى لإحتواء الأزمة والصد من آثارها وتناول بالشرح والتحليل قوة مركز الشركة المالى بمالديها من طاقات إنتاجية وبشرية وما إسخرت من خدمات ومستلزمات إنتاج ومفزون وأسواق مستقرة وقد أكد رئيس الشركة على قوة مركزه المالى بشهادات المؤسسات العالمية فى اعتماد التصنيف الوطنى المحلى للملائمة الائتمانية للشركة بدرجة

AA خلال العام المالى الحالى مشيراً إلى أن هذه الشهادة تعد بحق تأكيد على تكامل منظومة العمل وبأن إدارة الأموال والاستثمارات بالشركة تتم بصورة مثالية خلال هذا العام لم تتأثر لأن لدينا مخزون داخل الشركة وهذا لن يؤثر على العمل داخل الشركة ولكن لم تتضع لنا مؤشرات الأسواق الجديدة وكل ما يهمنى أولاً وأخيراً ليس الإنتاج وإسنا الجودة لأننى لا أؤمن بالكم ولكن بالكيف والجودة العالمية هى التى تجعلنا قادرين على المنافسة فى السوق الداخلية والخارجية

رعاية العاملين

ما حجم الرعاية الاجتماعية والصحية والرياضية التى تقدمها

الشركة للعاملين بها؟

بالطبع يوجد فى الشركة ١٢ ألف عامل بمتوسط دخل شهري ومزايا عينية وغير مينية تصل إلى ٢٥٠٠ جنيه شهرياً بالإضافة إلى العديد من المزايا سواء الطبية والرياضية والاجتماعية كما يوجد لدينا فندق فى الاسكندرية (المصافرة) وأحد بالعريش كما يوجد نادى رياضى على أعلى مستوى فى مصرانية وحقق الكثير من البطولات وتحضر دائماً على تطوير منشآت النادى الرياضى حتى أصبح من الأندية الكبرى وللشركة فرق كبيرة فى الألعاب المختلفة وتشارك فى الدورى وتنافس على المراكز المتقدمة بين الفرق الأخرى سواء فى الدورى الممتاز أو بطولات الجمهورية حيث حصلت



القرض العشري على ١٠ سنوات وحدتك بأعلى مزايا و أكبر تسهيلات

⑤ تمويل شراء أو بناء أو تشطيب الوحدة السكنية داخل القاهرة وخارجها .

⑥ تمويل يصل إلى ٧٥٪ من ثمن الوحدة .

⑦ مدة القرض ١٠ سنوات.

19995

**H
B**
بنك العمير والإسكان
اللى بينا كبير

www.hdb-egy.com



هيئة كهرباء الريف قامت بإنارة جميع قرى الريف المصرى



د. محمد شهنوى وزير الكهرباء والطاقة

شروق وعدد ٩٦٢٢ عملية تنمية قرية علاوة على توصيل التيار الكهربائى إلى ٩٤٨٦ عملية مشروعات مصالح وقوى محركه متمثلة فى مشروعات الأمن الغذائى ومحطات مياه الشرب والصرف الصحى.

وجدير بالذكر بأنه خلال نفس الفترة قامت الهيئة بتوصيل التيار الكهربائى لمساحة حوالى ١٤٦٢٢٥ فدان من أراضى الاستصلاح المخصصة للجمعيات والشركات والأفراد.

واتباعا لسياسة وزارة الكهرباء والطاقة فى المحافظة على أرواح المواطنين وممتلكاتهم فقد قامت الهيئة بتركيب موصلات معزولة خلال الفترة من ٢٠٠٢/٧/١ حتى ٢٠٠٨/١٢/٣١ وفى ضوء البرنامج الانتخابى للسيد رئيس الجمهورية الذى يركز على إجراء توسعات فى محطات توليد الكهرباء والشبكات الكهربائية اللازمة لتغذية عدد ٤٠٠ قرية وقرى الظهير الصحراوى وتقع فى ١٦ محافظة، وإنشاء شبكات التوزيع الداخلية للقرى جارى حاليا تنفيذ المرحلة الأولى من المشروع بإنارة الطرق المؤدية لعدد ٢١ قرية وقد تم نهو إنارة الطرق المؤدية لقرى المرحلة الأولى وجارى التجهيز للبدء فى المرحلة الثانية.

ويعتبر توصيل التيار الكهربائى لمساحة مليون فدان من أولويات البرنامج الانتخابى على أن تقوم هيئة كهرباء الريف بإنشاء البنية الأساسية لتغذية مساحة ٢٠٠ ألف فدان سنويا.

يعد مشروع كهربة الريف واحدا من أهم المشروعات العملاقة التى قامت بها الحكومة المصرية وتهدف استراتيجية هيئة كهربة الريف إلى إنارة كل شبر من أرض مصر وتوصيل الطاقة الكهربائية لكافة المشروعات التنموية والخدمية على مستوى الجمهورية.

وقد استطاعت الهيئة منذ إنشائها فى عمام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٨/١٢/٣١ أن تقوم بتنفيذ العديد من المشروعات العملاقة وقد ساهمت هذه الانجازات فى توفير مصادر تغذية كهربائية للمشروعات المختلفة وذلك بإنشاء عدد ٢٨٦ محطة محولات وتوسيع وتفرع بسعة إجمالية ١٣٠٤٩ م.ف.أ وقد استلزم ذلك مد حوالى ٦٢٠٩ كم خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد ٦٦ و ٢٢ ك.ف لربط محطات المحولات بالشبكة الكهربائية الموحدة.

كذلك وقد تم توصيل التيار الكهربائى إلى جميع القرى الرئيسية والتوابع الكبيرة البالغ عددها ٦١٣١ قرية رئيسية وتابع كبير بالإضافة إلى توصيل التيار لعدد ٤١٥١٤ تابع صغير وتجمع سكنى كما تم إجراء عدد ٩١٧٦ عملية تدعيم لقرى سبق إنارتها وإحلال وتجديد الشبكات المتهاكلة لعدد ٤٤٩٠ قرية واستلزم ذلك مد ١٣١١١ كم خطوط رئيسية جهد متوسط.

ولضمان استمرار واستقرار التغذية الكهربائية داخل المدن فقد تم إجراء

عمليات تدعيم مرحلى لعدد ٢٢٥ مدينة على مستوى الجمهورية بالإضافة إلى إنارة وتدعيم المناطق العشوائية بمدن بعض المحافظات مما استوجب تركيب عدد ٤١٩ لوحة توزيع جهد متوسط وعدد ١١٠٧٩ كشك كامل بالبحول ساعات مختلفة بالإضافة إلى مد ٤٠٧١٥٦ كم كابلات أرضية وخطوط هوائية جهد متوسط ومنخفض وهذا بالإضافة إلى توصيل التيار الكهربائى لعدد ٢٤٥١ عملية

**كما ساهمت فى
استقرار الشبكة
الكهربائية
الموحدة منذ إنشائها
عام ١٩٧١ وحتى
٢٠٠٨/١٢/٣١**



منذ ١٩٠٣



لقاحات الدواجن:

١- لقاحات فيروسية:

- لقاح هنتسبرج
- لقاح لاسوتا
- لقاح كومبروف
- لقاح لنثروكسل المبط (جول)
- لقاح لنثروكسل المبط (زيتي)
- لقاح الجيمبورو (برسفاك)
- لقاح جيمبورو (D 78)
- لقاح مبط لنثروكسل والجيمبورو
- لقاح الإتهاب الشعبي المعدي "H99"
- لقاح لاسوتا والإتهاب الشعبي المستضعف
- لقاح هنتسبرج والإتهاب الشعبي المستضعف
- لقاح مبط لنثروكسل والإتهاب الشعبي
- لقاح مبط لنثروكسل والإتهاب الشعبي والجيمبورو
- لقاح مبط لنثروكسل والإتهاب الشعبي
- وقاية ضد تنس البيش
- لقاح دريسو (S 999)
- لقاح طاعون البست
- لقاح الإتهاب الكبد الوبائي لتيث
- لقاح جدرى الطيور
- لقاح جدرى الحمام
- لقاح الباراميكس للحمام
- لقاح الزرق الدموي الفيروسي المبط للأرانب

ب- لقاحات بكتيرية:

- لقاح التسهم الدموي الأترابي المورموني
- لقاح التسهم الدموي الأترابي الزيتي
- لقاح التسهم المعوي ولقاح الطلوسترديا الأترابي
- لقاح كركيرا لدواجن الزيتي "الرباعي"
- لقاح زكام الطيور الزيتي "كوكيزا"
- لقاح زكري الطيور
- لقاح الإتهاب المعوي للتفكزي للجلد للدهاج
- لقاح الإتهاب المعوي للتفكزي الزيتي للدهاج

ج- مستحضرات تشخيصية:

- أنتيجين الإسهال الأبيض الملون الجمع
- أنتيجين الإسهال الأبيض الغير ملون
- أنتيجين الباراكروبيد
- تيويركولين الطيور

لقاحات الحيوان:

١- لقاحات فيروسية:

- لقاح الحمى القلاعية المبط
- لقاح الحمى القلاعية تنقي العترة المبط
- لقاح الطاعون البشري
- لقاح طاعون المجترات الصغيرة
- لقاح الرت فاني المبط
- لقاح الرت فاني المستضعف
- لقاح جدرى الأغنام
- لقاح جدرى الجمال
- لقاح طاعون الخيل متحد العترة
- لقاح طاعون الخيل المبط (تنقي العترة)
- لقاح حمى القلاية أيام المستضعف
- لقاح حمى القلاية أيام المبط
- اللقاح الفيروسي لتنقي المبط (٢)
- اللقاح الفيروسي لتنقي المبط (٤)

- اللقاح المبط للفيروس الروتا الكورونا
- وإتهاب القروان المعدي للمشية (الثور ٣)
- لقاح التهاب المنيست
- لقاح الباريسو للأجرام
- ب- لقاحات بكتيرية:
- لقاح التسهم الدموي الزيتي (للماشية)
- لقاح التسهم الدموي الزيتي (للماشية)
- والأغنام والماعز (إنمو باك)
- لقاح التسهم الدموي الجبل للماشية
- والأغنام والماعز (إنمو باك)
- لقاح البسي. سي. جسي
- لقاح البروسيلا أورتس - عترة ١٩٤٥
- لقاح البروسيلا ميلانيس - ريف ١
- لقاح التسهم العضلي وفرفريتا العضلات
- لقاح دوسنتاريا الحملان والكفوف الرخوة
- لقاح العرش الأسود
- اللقاح الجامع للأغنام

ج- مستحضرات تشخيصية:

- أنتيجين بروسيا الثلاث الأبولوني
- أنتيجين بروسيا الثلاث الأبولوني
- أنتيجين بروسيا الحمض المتوازن
- أنتيجين البروسيلا لإختبار اللبن الحلي
- أنتيجين بروسيا الريفلون
- مسئول الريفلون
- تيويركولين الثدييات
- تيويركولين ماشية (عترة بقرية)
- أنتيجين الرافت فالسي

١- معمل التحليلات



رقم بريد ١١٢٨١

ص ب ١٢١

القاهرة - الجيزة - القاهرة

٢٠٢٠

البريد الإلكتروني: svri@idsc.gov.eg

الموقع الإلكتروني: www.vsvri-eg.com

شركة المحطات المائية لإنتاج الكهرباء

المشروع فى مارس ٢٠٠٩.

● مشروع إنشاء شبكة نظم معلومات وتطبيقات وقواعد بيانات على مستوى مبنى ديوان عام الشركة ومحطات التوليد التابعة : لرفع كفاءة العمل وإنشاء آلية لتدفق البيانات لدعم اتخاذ القرار بتكلفة استثمارية بلغت ٣ مليون جنيه مصرى ومن المنتظر الانتهاء فى يوليو ٢٠٠٩ وقد بلغ إجمالى ماتم إنفاقه على مشروعات التطوير السابقة والحالية ١٧٥٠ مليون جنيه مصرى.

● أظهرت مؤشرات تقييم الأداء للعام المالى ٢٠٠٧/٢٠٠٨ مؤشرات أداء عالية مقارنة بما تم تحقيقه فى السنوات الماضية حيث بلغت الطاقة المولدة فى هذا العام (١٥٥١٠ مليون كيلووات ساعة) وذلك بفضل الله وتوفيقه والجهد المبذول من العاملين.

- فى مجال التدريب :

تمتلك الشركة مركز تدريب متخصص فى مجال الكهرباء والميكانيكا وتسمى وزارة الكهرباء والطاقة لتحويله إلى مركز علمى حيث يضم نخبة متميزة من المدربين الأكفاء الذين حصلوا على دورات تدريبية بالداخل والخارج ونظراً لاماكنات المركز الضخمة فقد امتد دوره إلى أفريقيا وقام بتدريب بعض الكوادر الفنية من دول أفريقية مختلفة بالإضافة إلى مساهماته فى تدريب شباب الخريجين من خلال مشروع مصر القومى ويحرب المركز بالوافدين من خارج الشركة سواء من شركات الكهرباء الشقيقة أو من الجهات الأخرى أو المتدربين من خارج جمهورية مصر العربية للمشاركة فى كافة الدورات والبرامج التخصصية التى يقدمها المركز فى مجالات (الماكينات المتزامنة واماكنات النهار المستمر ولف وإصلاح المحركات بأنواعها والكابلات والمحولات والالكترونيات الرقمية والصناعية وخلافه) ومجال الميكانيكا (تكنولوجيا الصمامات الهيدروليكية - الطلمبات بأنواعها - أعمال اللحام - الكشف على كراسى المحور وخلافه) هذا بالإضافة إلى مجال الحاسب الآلى واللغة الإنجليزية والمالى والإدارى وإعداد القادة كما أن للمركز به ورشة نجارة تقوم بإنتاج الأثاث المكتبى حسب طلب العملاء ولزيد من التفاصيل على أنواع البرامج المختلفة والخدمات المتاحة بالمركز من صالة متعددة الأغراض على أعلى مستوى ومبنى إغاشة فندقى وأسعار هذه الخدمات اتصل تليفونيا بـ ٩٧/٣٤٨٠٧٢٤

تأسست الشركة طبقاً لأحكام القوانين السارية فى جمهورية مصر العربية وهى إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويسرى عليها أحكام قانون الشركات وتقوم الشركة بإنتاج الطاقة الكهربائية من محطات توليد الكهرباء المائية التابعة لها وهى طاقة رخيصة حيث لا يوجد وقود ونظيفة حيث لا توجد مخلفات صناعية أو ملوثات صناعية أو ملوثات من أى نوع وصديقة للبيئة حيث لا توجد إنبعاثات حرارية ولا غازية ويقع المركز الرئيسى للشركة بأسوان - السد العالى غرب - صحارى - ت : ٩٧/٣٤٨٠٤١٢

فاكس : ٩٧/٣٤٨٠٤٦٣ -

بريد إلكترونى HPGC15@HOTMAIL.COM

ويتم توليد الكهرباء بالشركة من محطات التوليد التابعة لها وهى:-

- محطة كهرباء السد العالى وهى أكبر محطة مائية لتوليد الكهرباء فى أفريقيا بعدد ١٢ وحدة وقدرة إجمالية ٢١٠٠ ميجاوات وتقع فى محافظة أسوان.
- محطة كهرباء أسوان الأولى بعدد ٧ وحدات وقدرة إجمالية ٢٨٠ ميجاوات وتقع فى محافظة أسوان.
- محطة كهرباء أسوان الثانية بعدد ٤ وحدات وقدرة إجمالية ٢٧٠ ميجاوات وتقع فى محافظة أسوان.
- محطة كهرباء إسنا بعدد ٦ وحدات وقدرة إجمالية ٨٦ ميجاوات وتقع فى محافظة قنا.
- محطة كهرباء نجع حمادى بعدد ٤ وحدات وقدرة إجمالية ٦٤ ميجاوات وتقع فى محافظة قنا.
- هذا بالإضافة إلى محطة كهرباء أسبوط (تحت الإنشاء) بعدد ٤ وحدات وقدرة إجمالية ٣٢ ميجاوات.

- مشروعات التطوير الحالية :

● مشروع تطوير وتحديث مولدات السد العالى : لرفع كفاءتها وإتاحة تشغيلها وتحسين أدائها وزيادة عمرها الافتراضى بتكلفة استثمارية بلغت ٧٨,٩ مليون يورو + ٥,٩ مليون جنيه مصرى ومن المنتظر الإنتهاء من المشروع فى يوليو ٢٠١٠

● مشروع تغيير شبكة ١٣٢ ك. ف إلى ٢٢٠ ك. ف والمحولات جهد ٢٢٠ ك. ف بمحطة كهرباء السد العالى. لزيادة سعة المحولات وتأمين تغذية منطقة توشكى بالطاقة الكهربائية استثمارية بلغت ٨,٥ مليون يورو + ٢٤,٩٤ مليون جنيه مصرى ومن المنتظر الإنتهاء من

أين دور مؤسسات المجتمع المدني في نشر الوعي بثقافة التنمية؟

المذكورة وغيرها ، ومن المقرر أن العلم يسبق العمل ، وثقافة التنمية لا تهتم فقط بالجوانب العلمية بل ، إنما تقوم أيضا على أسس من الأخلاق والاعتدال الإنسانية وعلى فهم أن الإنسان ضئيل وقليل ، يتقصد وقوة ، وكثير يفتر من النفس وأن نشر العلم والتضامن والتكافل الاجتماعي ضرورة لنجاح عملية التنمية لأن التنمية تتحقق عن طريق الجهود البشرية أما النمو فهو نتيجة طبعها لكل الخلق وتلايد أن كل إنسان أن يسجل بهذه المناسبات أن الجهود البشرية المبذولة للتنمية تتحقق بتوفيق الله سبحانه وتعالى والتوكل وليس التوكل عليه عز وجل

تتطلب ثقافة التنمية إضعافا وتحقيقها ونشرها في العصر الحديث اجراء الدراسات والأبحاث الجادة في مجالاتها المختلفة التي تشمل النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وعلى وجه الخصوص التنمية الإدارية والبشرية التي هي العمود الفقري لكل مجالات التنمية الأخرى والعنصر الأساسي في نجاح تفعيل وتحقيق التنمية في المجالات الأخرى ، مع من التشريعات التي تستند إليها لتجويد هيكل وطرق واجراءات العمل وتظهرهم على حماية حقوق الإنسان في نفس الوقت فهو الذي عن طريقه يه تحقيق التنمية ، والرعاية والحماية لجميع العاملين في كل المجالات

ثقافة التنمية ترتبط بثقافة المجتمع نحو العمل والانتاج



د. عبد الفتاح إبراهيم السيد بلور
وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزي للتخطيط والإدارة

وبدلاً من أن يعتز الخطئ ويعترف بخطئه أو يعطى المتضرر حقه أخذ القائلين في السيارتين يرفغان صوتيهما ويصرخ كل منهما بأن معه الحق ويأنه ليس هو الخطئ ، وإذا بشيخ حكيم في سيارته الأخرى التي تعطل سيارته في الطريق بسبب هذه المصادفة يتعهم ويقول : الحق مع الأعلى صوتاً !!

قيم العدل والأخلاق

وإذا علم كما تقدم شاع بين الناس تساهل مصادره : " من يستطيع أن يحاكم من ؟ " 12 * ويكره بهذه المناسبة أيضاً أنه لدى علماء علم النفس نظرية تسمى " الإقحام " ومزادها أن الشخص الذي به انحراف معين يتهم غيره بهذا السلوك انحراف فيقول بذلك عن نفسه وعن سلوكه الخاطئ وإخلاله بموازين القيم والعدل والأخلاق سواء كان يدري بذلك أو لا يدري وقد قال الشاعر :
أنت تتركى فإن تلك مصيبة ... وإن كنت لا تتركى فالحصية أعظم وسبب الإحساس بالظلم الشديد والكثير النتائج من ذلك أفزرت ثقافة الحذاء ... وكل ذلك يؤثر بالنسب على عمليات التنمية لأن وفق ما سبق ذكره فإن نجاح التنمية بكل مجالاتها يحتاج إلى مناخ قوامه الأمن والأمان والعدل والعمل الصادق والعدل الحقيقي والسلام ،

المالية أو على الأقل التقليل من أضرارها على المجتمع الوطني بالتعاون الصادق والفعال على زيادة التنمية في كل مجالاتها المتوه عنها سابقاً ،

الأمن الاقتصادي

ولكن تتحقق هذه الأهداف بقضى الأمر جعل حالة العمل في كل أقسامه وأدواره للرجال والنساء والأطفال مطابقاً للعدل والإنسانية والسمي إلى بقائها كذلك والسمي وراء الرقي المادي والمعنوي لكل أفراد الشعب على أسس الحسنة والكرامة والأمان الاقتصادي والفرص المتكافئة . فهذا هو أساس الخروج من الأزمة المالية الحالية بالإيمان بالحقوق الأساسية للناس وكرامتهم وبما للرجال والنساء من حقوق متكافئة مع احترامهم وتحقيق العدالة بينهم فهذا هو محور ثقافة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وغيرها من مجالات التنمية مع أهمية التطوير في مجالات التعليم والصحة والتربية والعلوم والثقافة خصوصاً من أجل إصلاحها للحصول على فاعليتها وكذلك الاهتمام بالنهوض بمستوى إنتاج الزراعة لتحسين أحوال التغذية للناس على اختلاف أصنافهم ولرفع مستوى معيشتهم حيث إن ذلك هو أساس الاعتزاز بكرامتهم وعقولهم وحررياتهم وإقامة العدل بينهم لأنهم من المبادئ المقررة من قديم الزمان أن صاحب البطن الخالوي لا يستطيع أن يفكر أو أن يعمل

التنمية من أجل العدالة الاجتماعية

وتؤكد ثقافة التنمية أن جميع برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية والإدارية يجب أن تبحث وتنفذ على ضوء الهدف الأساسي وهو التنمية من أجل إقامة العدالة الاجتماعية وتحقيق الرفاهية للناس ، والأمن والرخاء للمجتمع ، بما ينطوي عليه ذلك من احترام لحقوق الإنسان وكرامته وتهتمه الفرص المتكافئة لأفراد المجتمع والمساواة والحرية والتحرر من الخوف والفسوز في جو من الأمن الاجتماعي العام ، فمن الأهمية بمكان إشاعة العدل الحقيقي المجرى من أي غرض حتى لا يتعاضد بين الناس مفاهيم خاطئة . فمثلاً حدث أن اصطلحت سيارة خاصة بغيرها إمام الجامعة

الدستور وثقافة التنمية

وقديما قال الشاعر ،
إذا لم يكن صون من الله لأمري ، تمتر في سهل الأمور وصعبها ،
ومن السليم به علمياً أن ثقافة التنمية تزدهر وتتمو وتزدهر بتوافر المناخ السياسي والقائم على الحرية والديمقراطية والسمي الجاد نحو تحقيق الازدهار الاقتصادي والازدهار اجتماعياً بجميع عناصر المجتمع ودورها وأبنائه ،
ولقد اعتمد الدستور بوضع ركائز ثقافة التنمية المذكورة آنفاً ، كما سبقت واهتمت بإرساليها التشريعات الدولية كذلك موافق وعهود والتفاقيات ومعاهدات دولية ، وتقوم المنظمات الدولية جميعاً على تشجيعها والتعاون على تطبيقها ومن ثم أصبح الاهتمام بثقافة التنمية هدفاً وطنياً في داخل الدولة كما أنه هدف عالمي من أجل رفاهية وسعادة جميع أفراد البشرية على اختلاف ألوانهم وأجناسهم ومعتقداتهم وأنواعهم ،

وثقافة التنمية تعتمد أساساً على الوعي بها من دراية وعلم بأن الإنسان ليس كائنات منعزلاً بل هو عضو في مجتمع اجتماعي واقتصادي يسعى جهود أفرادها لنمو غاية مشتركة في إسعاد الجميع عن طريق زيادة الإنتاجية في كل مجالات الأعمال لتحقيق الرفاهية للمجتمع وتحقيق العدالة بين الناس بهذا تميز أو احتكار وإنما تعمل على تنمية نشاط الأفراد في كل مناحي العمل بشكل يحقق مصلحة الأفراد على أساس من العدل الاجتماعي بالخير الذي يتلاقى مع مصلحة الجماعة نفسها وتحقيق الحاجات والأغراض المشتركة لكل الأفراد المكونين للمجتمع ،

ولقد تطورت ثقافة التنمية في العصر الحديث نتيجة إزدياد الشعور بأنه ينبغي على الناس أن يعملوا جميعاً على تنمية استثمار مصادر الثروة والمعرفة والخبرة الفنية وأصعب نصب أعينهم أن يعملوا رفاهيتهم جميعاً وتقدمهم هذا يمكن تحقيقها والأوضاع الحالية الحاضرة وبعد ظهور بوادر الكساد العالمي المعروفة تقتضي زيادة الاهتمام بثقافة التنمية للنجاح فيها لوقف انهيار هذه الأزمة

والعمل الملقى حيث تختلف الصورة المأخوذة من كل منهما خاصة بعد انتشار التعليم العالي والحاصل وما ترتب عليه من البعد من العمل البدوي حتى بين أبناء الحرفيين . كما أنه في الوقت الذي زاد فيه الاعتماد بالتعليم الفني ليلاحظ الحصول الإقبال على العمل الفني المهنى من قبل خريجيه وهذا بسبب اختلاف نظرات الفئتين الاجتماعية للمكانة الاجتماعية للمهن المختلفة .

مؤسسات المجتمع المدني

والأمر يستدعي إلقاء نظرة على دور مؤسسات المجتمع المدني في تنمية العمل حيث أصبحت مؤسسات المجتمع لها دور كبير في تغيير ثقافة العمل التقليدية خاصة أن الشباب يعيشون في حالة من التناقض بين وضعهم المادي وبين وضعهم الاقتصادي والتطلعات الاجتماعية المستغنية عن القسرة على الزواج وتكوين أسرة وما يستلزمه ذلك وتترتب عليه وقد اهتم المجتمع المدني بتبني أحداث تغير في مفهوم ثقافة العمل وتبني على الدولة حمايته وقد ظهر الاهتمام بمؤسسات المجتمع المدني باعتبارها تستاعد على تحقيق التنمية وخاصة في الأونة الأخيرة بل هي أصبحت تحتل موقع الصدارة في عمليات التنمية ورافق ظهور مؤسسات المجتمع المدني توجه المؤسسات الاقتصادية والمالية الدولية مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي نحو التخصصية والتفكير الهيكلي وتقليص دور الدولة الاقتصادي في إطار تنمية القطاع الخاص وتقلص دور الدولة بمقولة إن حرية تشكيل المنظمات المدنية هي من حقوق الإنسان وأن هذا الحق يستعمل في تشكيل المنظمات والمؤسسات التي تعمل على تحسين مستويات المعيشة والدفاع عن مصالح وحقوق الفئات الاجتماعية المختلفة . هذا مع قيام فكرة مشاركة الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في عمليات التنمية واشتركت هذه القطاعات الثلاثة فيها ، حيث تبنت أن تفق الحكومة مكتوفة اليد . بل لا بد أن يكون لها دور في جميع الأنشطة .

وتعمل مؤسسات المجتمع المدني خلال بيان مفهوم راس المال وريادة الريح . على تغيير الاتجاهات وبعض القيم التقليدية للأفراد وتغيير ثقافة العمل التقليدية ، وتغييره ومهامه الناس بالنسبة إلى العمل ، وتغيير المفاهيم والأفكار المرتبطة بقيمة المسؤولية والترتبة بزيادة الدخل وتلك المرتبطة بالخذاء القرارات الفردية والشخصية .

ويهدد يتعمق دور مؤسسات المجتمع المدني الهام في نشر الوعي بشي يتعلق بثقافة التنمية عن طريق الاهتمام بإحداث تغيير في ثقافة العمل .

وإن خير ما يخدم في هذا الكلام هو ما ورد في الآية ١١ من سورة " الرعد " من قوله عز وجل : " إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم " صدق الله العظيم .

مفاهيمها إلى أقوال منها : أن التنمية هي العملية أو مجموعة العمليات المرسومة لتقدم المجتمع الاقتصادي واجتماعياً والتي تقوم أساساً على تضافر وتكامل وتوحيد الجهود الحكومية والأهلية . ومنها أنها هي التغيير الإجتماعي الذي تقدم من خلاله أفكار جديدة في النسق الاجتماعي بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس وتوفير الخير الإجتماعي لهم ونهيب قول إلى أن " التنمية هي العملية التي ينتج عنها زيادة في فرص الحياة للناس " .

الخير الاجتماعي

وقد تبني الفكر الحديث في التنمية قضية الرفاهية والسعادة البشرية والحياة الجيدة المرادة كهدف للتنمية ولرسم أعيادها ومقاييسها مثل البعد المادي الاقتصادي ، والبعد الاجتماعي / البيني ، والبعد البشري الإنساني وأن أي تطوير أو تقدم موهب في هذه الأبعاد المذكورة إنما يمثل ويهدد ويهدد الطريق لبؤوغ مجتمع الرفاهية . كما يذكر الكتاب مؤشرات ثلاثة لبؤوغ مرحلة الخير الاجتماعي وهي المؤشرات الاجتماعية الثقافية والمؤشرات الاقتصادية ويحدد البعض أبعاد أربعة لبؤوغ الحياة الأمثل وهي : جودة البيئة الطبيعية ، وجودة البيئة الاقتصادية ، وجودة البيئة السياسية وتنص هذه الأبعاد بعداً أخرى في داخلها ، فعلى سبيل المثال يشتمل البعد المادي / الاقتصادي على أمور مثل الموارد الطبيعية واستغلالها والعمالة والدخل ومستوى المعيشة . كما يتضمن البعد الاجتماعي / الإنساني من التعليم والصحة والتكافل الاجتماعي ، كما يشتمل البعد السياسي على أمور مثل الديمقراطية والحرية والتكافل الوطني . ويلاحظ هنا أن ثقافة ومبادئ التنمية المذكورة في مجالاتها المختلفة تجد تاصيلها لها في القيم والمبادئ التي أرساها الإسلام لإيجاد مجتمع السعادة والرفاهية لبني آدم جميعاً وفق ماسلف ذكره .

جودة العمل

هنا وترتبط ثقافة التنمية بثقافة المجتمع وثقافة العمل للسعي إلى إيجاد ثقافة عمل إيجابية قائمة على جودة العمل وزيادة إنتاجيته سواء في المجال الزراعي حيث تعرض مناجاتك مثل قبعة الأرض التي تزرع ويشتمل المياه والري أو في المجال الصناعي الذي يشتمل على الصناعات اليدوية والصناعات الميكانيكية الحديثة القديمة وتلك الصغرى الصغرى البدائية وأخيراً في المجال الإداري حيث ارتبطت بعض الأزمات بتقصير العمل الحكومي على العمل الحر كما يورف العمل الحكومي لممارسيه من طمانينة وضمانات ضد العزل وغيره من تأمين اجتماعي وما يحمله الناس من موروث ثقافي عبره عن " إن فلك الجبري أشرع في ثرائه " .

مازالت آثار هذا التخصيل باقية حتى الآن لدى بعض فئات المجتمع رغم التفاوت الكبير بين الدخل من العمل الحكومي والدخل من العمل الحر .

قضية العمل البدوي

وهنا يرتبط أيضاً بقضية العمل البدوي

هنا وبينه بهذه المناسبة إلى أن ثقافة التنمية ترجع في أصولها إلى الدين حيث إن الله سبحانه وتعالى قد استخلف بني آدم في الأرض لإعمارها وتنمية لانها لا إلى خرابها . ويتضح ذلك في نصوص كثيرة في القرآن الكريم مثل قوله تعالى :

" هو الذي جعلكم خلائف في الأرض " (سورة " فاطر " الآية ٣٩) ، وقوله سبحانه " هو الذي جعل لكم الأرض ذللاً فاستمسوا في منهاكها وذلك من رزقه وإليه النشور " (سورة " تبارك " الآية ١٥) ، وقوله عز وجل " هو الذي جعلكم خلائف في أرضه ورفع بعضكم فوق بعض درجات " (سورة " الأنعام " الآية ١٦٥) ، كما جاء قوله عز وجل " ولعل أعملوا فسيري الله عبيكم ورسوله والمؤمنين " (سورة " التوبة " الآية ١٠٥) صدق الله العظيم .

إلى غير ذلك من النصوص الواردة في القرآن الكريم وستة سيد المرسلين سيدنا محمد عليه وعلى آله وصحبه وتبليهم أفضل الصلوات وخير السلام مثل قوله عليه الصلاة والسلام " إن الله يحب (إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " .

وقوله عليه الصلاة والسلام " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " . كما يمكن أن يشار هنا إلى أن لجنة حقوق الإنسان التي شكلها المجلس الاقتصادي والاجتماعي هيئة الأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان ١٩٤٦ بناء على تكليف هيئة الأمم المتحدة قد أعدت وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وقررها الجمعية لتكوين الأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ . وقد نصت الساتير الوطنية الصادرة بعد ذلك ومن بينها المستور المعصري على الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الإعلان .

كما التفت اللجنة المذكورة من إعداد الميثاق الدولي لحقوق الإنسان وإجرائاته في ١٩٤٨ وكان في مقدمة هذا الحقوق حق تقرير المصير المنصوص عليه أيضاً في ميثاق هيئة الأمم المتحدة ومن الواضع أن الحقوق والحريات الواردة في كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والميثاق الدولي لحقوق الإنسان

مقتبسة من آيات القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة الظاهرة بناء على اقتراحات المذهب المعصري في لجنة حقوق الإنسان المذكورة التي نشأتها . إذ إنه من الثابت أن الإسلام قد أعطى حقوق الإنسان من حريات أساسية وعمامة كاملة حيث قرر حق الإنسان في الحياة وحقه في البقاء وحقه في الحرية وحقه في العمل وما يليق به كحق المساواة واختيار العمل وحقه في التثقل والتملك والزواج وتكوين أسرة وغير ذلك من الحقوق مثل تلك التي تتعلق بالآلوة والبنوة والأمومة وصلة الأرحام وحقوق السكنى والمآكل والملبس والصحة والأمان كما ورد من سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه مقولته الشهيرة التي قال فيها " من استبدت نفساً فقد ولدهم أسباطهم أحراراً " وحقوق الإنسان هذه هي أساس ثقافة التنمية والرفيعة التي ينبغي عليها نجاح عمليات التنمية والتخطيط لها في كل محالاتها وفق ما سبق ذكره .

ورغم أن هدف ثقافة التنمية بصفة عامة هو سعادة الإنسان ورفاهيته إلا أنه قد تعددت

نظم القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة طرق

شغل الوظائف بأن يكون شغلها عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل

أو الندب أو الإعارة وبمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة لها .

القواعد المنظمة للنقل والندب والإعارة في الوظيفة العامة



■ عبد الغافق وهبه مصطفى

المدير العام بالجهاز

اعتماد السلطة المختصة لقرار آخر لجنة ما لم ينص في القرار على تاريخ معين وتحمل الوحدة المنقول منها العامل مرتبه حتى تاريخ إخلاء طرفه .

وتجسد الإشارة إلى أن موافقة لجنة شئون العاملين على النقل يجب أن تتبعها قرارات تصدر من السلطة المختصة بإحداث هذا النقل خلال السنة المالية ، فموافقات سنة مالية سابقة لا تصلح لإحداث أثر النقل ويتعين تحديثها في ذات السنة المالية .

٣- النقل من وحدة إلى أخرى في ضوء أحكام التأسيس رقم ٢٠ / د

لما كان النقل من وحدة إلى أخرى - على النحو السابق عرضه في الحالة السابقة - قد تعثر به بعض الصعوبات سواء من الجهة المنقول منها والتي ترفض نقل العامل بدرجته المالية أو من الجهة المنقول إليها والتي ترفض نقل العامل على درجة خالية لديها .

فمن هنا زادت الطلبات المقدمة للجهاز المركزي للتخطيط والإدارة من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والتي يتمسكون فيها الموافقة على تدبير درجة مالية لهم وفقاً لأحكام التأسيس رقم ٢٠ / د في التأسيسات العامة للموازنة للسنة المالية ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ (ومما قبلها) للنقل عليها إلى الجهات المقترحة النقل إليها .

فالمادة ٢٠ فقرة د (٢٠ / د) من

لصالح العمل ومقتضياته .

٢- نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسري عليها

أحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧

وقد نص القانون في المادة ٥٤ منه على أنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى (وهي كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة وكل وحدة من وحدات الحكم المحلي والهيئات العامة) كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس . وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . . . والوحدات المنشأة حديثاً ، ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل ، ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين . فهذه المادة وضعت القواعد المنظمة للنقل في هذه الحالة في الآتي

أ - أنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى -

إ - إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية . وعلى اعتبار أن قرار النقل كان مقدمة للتخطيط وسيلة للحيلولة بين العامل وبين الحصول على حقه في الترقية بالأقدمية .

ب - أو كان النقل بناء على طلبه . أنه لا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل ، فالعامل المنقول يحتفظ بدرجته وأقدميته فيها ولا يجوز قبول تنازله عن هذه الأقدمية ورغبة منه في تبسيط النقل .

ج - أن السلطة المختصة بالنقل هي السلطة المختصة بالتعيين كما نصت المادة ٤٢ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على أن نقل العامل من وحدة إلى أخرى يكون بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتي شئون العاملين في الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ، ويعتبر النقل نافذاً من تاريخ

أولاً : النقل :-

للنقل حالات كثيرة نعرضها في النقاط الآتية

١- النقل من إدارة إلى أخرى داخل الوحدة

٢- النقل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسري عليها أحكام القانون

٣- النقل من وحدة إلى أخرى في ضوء أحكام التأسيس رقم ٢٠ / د

٤- النقل بقرار من وزير المالية

٥- النقل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى مجموعة الوظائف الحرفية

٦- النقل من المجموعة الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة

٧- النقل من إحدى شركات قطاع الأعمال أو شركات القطاع العام إلى وحدات الجهاز الإداري للدولة

٨- النقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام

٩- النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى

١٠- النقل الخاص بعضو اللجنة النقابية

وهذه النقاط جميعها تستعرضها تالياً على النحو الآتي:

١- النقل من إدارة إلى أخرى داخل الوحدة:

هذا النقل تتمتع فيه جهة الإدارة بسلطة تقديرية واسعة لا يحددها في ذلك إلا الصالح العام ، ذلك لأن إعلان الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وهي تكليف للقائمين بها مهنياً خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة . وقد استقر القضاء على أنه ليس للموظف حق مكتسب في البقاء في وظيفة معينة تأسيساً على أنه لم يطلب نقله منها أو أنه يفيد منها جبراً أو ميزة لا تتوافر في الوظيفة التي سينقل إليها ، ولا معقب على قرارات النقل التي تصدرها جهة الإدارة مادامت قد خلت من إساءة استعمال السلطة وكانت

وإذا ثبت بملفات خدمة العاملين والخدمات المعاونة أنهم كانوا يزاولون بالفعل أعمالاً حرفية لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل سابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ١٩٨٢/١٩٨٢ (١٩٨٢/٨/١٢) وهو ما يسمى بالممارسة الفعلية فإنهم ينتقلون إلى المجموعة الحرفية بذات درجاتهم وأقدميتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم بهذه الوظائف الحرفية ونجاحهم في امتحان فني يعقد في أحد مراكز التدريب التي يصدر بتعيينها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية ويمتد العامل المنقول وفقاً لإحكام الحاليتين السابقتين (التدريب التصويلي والممارسة الفعلية) علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها حتى لو تجاوز نهاية الأجر المقرر لها.

٣- النقل من المجموعة الحرفية

لوظائف التمريض والصحة

العامة إلى المجموعة الفنية

لوظائف التمريض والصحة

العامة

كما كان الأصل هو نص المادة ١١ من القانون ٤٧ / ١٩٧٨ والتي اعتبرت المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل وحظر النقل من مجموعة إلى مجموعة أخرى . فإنه على ضوء ذلك تتعدد حالات النقل من المجموعة النوعية الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة على النحو التالي :—

١ - العاملون المسكنون على وظائف المجموعة الحرفية للتمريض والصحة العامة ولم تكن تتوافر فيهم اشتراطات نقل الوظائف الفنية عند التعيين فإنه لا يجوز النظر في نقلهم إلى مجموعة الوظائف الفنية .

٢ - العاملون المعينون أصلاً بالمجموعة الحرفية ومتوافرين بالنسبة لهم شروط شغل الوظيفة الفنية للتمريض عند التعيين ، يتم نقلهم بدرجاتهم المالية إلى المجموعة الفنية وذلك باعتبار أن المجموعة الحرفية للتمريض التي تم تسكينهم عليها هي في حقيقتها مجموعة مؤهلة لعلاج أوضاع مؤهلة ويتم إلغاؤها بمجرد خلوها .

٣ - العاملون الذين دخلوا الخدمة بمؤهلات لازمة للتعيين في إحدى وظائف المجموعة الحرفية للتمريض ، ثم حصلوا أثناء الخدمة على مؤهل أعلى مبالغ فيه تعينهم بالمجموعة الفنية فإنه يجوز تعيينهم بهذه المؤهلات في المجموعة الفنية للتمريض طبقاً لحكم المادة ٢٥ مكرراً من

ب - إذا كان زائداً على حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها ، وفي هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

فهذا النص كان يهدف إلى وضع نهاية لبعض الأوضاع الوظيفية السابقة التي بنيت على النظام الشخصي لترتيب الوظائف مما ترتب عليها أن بعض الوظائف شغلها فئات من العاملين غير مؤهلة علمياً لشغلها خاصة أن القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ قام أساساً على الأخذ بالنظام الموضوعي لترتيب الوظائف، حيث الأساس فيه هو الوظيفة ، وهو ما أدى إلى نقل العامل الذي أصبحت لا تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة من مجموعة نوعية أخرى تتوافر فيه شروط شغلها وفي نفس درجته المالية . وبالنسبة للعامة الزائدة على حاجة العمل في وحداتهم التي يعملون بها فإن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بعد موافقته على نقل هؤلاء العاملين الزائدين عن حاجة العمل يقوم بمخاطبة وزير المالية لإصدار قرار نقل العامل دون حاجة إلى أخذ موافقة للجنة شؤون العاملين في الجهتين المنقول منها والمنقول إليها (المادة ٤٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧/١٩٧٨) .

٥- النقل من مجموعة وظائف

الخدمات المعاونة إلى المجموعة

الحرفية

الأصل أن المادة ١١ من القانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ اعتبرت المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والنقل وحظر النقل من مجموعة إلى مجموعة أخرى .

ولكن صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ والمعول به اعتباراً من ١٩٨٢/٨/١٢ بتعديل القانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ بإضافة المادة ٥٥ مكرر والتي تقضي بجواز نقل العاملين بمجموعات الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية (التدريب التصويلي) وفقاً لشروط الأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى مجموعة الوظائف الحرفية بعد تدريبهم بأحد مراكز التدريب التي تقوم بالامتحان الفني لعمل الخدمات المعاونة للثلاث من صلاحيتهم للحرف التي يقومون بعملها فعلاً .

وتحسب أقدمية العامل في درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة إذا كان داخل الوحدة وقرار من وزير المالية إذا كان النقل خارج الوحدة .

التأشيرات العامة للموازنة للسنة المالية ٢٠٠٩/٢٠٠٨ تنص على الآتي : يجوز لوزير المالية من يوفضه ويعد استطلاع رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة استخدام الاحتياطي المدرجة بالباب الأول (الأجور والتعويضات) في تغطية الأغراض التالية :

تكاليف الاحتياجات الوظيفية اللازمة لمواجهة مختلف التعديلات في الباب الأول الأجور وتعويضات العاملين (بما في ذلك مكافآت التعويض عن الجهود غير العادية والمكافآت التشجيعية والموافرات والتي تقتضيها إعادة التنظيم أو الحالات التي تطرأ أثناء السنة المالية وفقاً للمعطيات الحتمية الملحة .

ومسكاً لهذا النص صدر كتاب دوري الجهاز رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٦ بشأن ضوابط نقل العاملين من وحدة إلى أخرى في ضوء أحكام التأشير رقم ٢٠ / ٢٠٠٦ فيما تضمنه هذا الكتاب الدوري من ضرورة إتباع بعض الإجراءات عند التقدم بطلبات إلى الجهاز بشأن تدبير درجة مالية بموازنة الجهات المختلفة وفقاً لإحكام التأشير رقم ٢٠ / ٢٠٠٦ .

وهذه الإجراءات هي :

- ١ - أن يقدم الطلب إلى الجهاز وفقاً للنماذج المرفقة بهذا الكتاب الدوري .
- ٢ - العامل المتقدم إلى جهة من الجهات يعين عليه أن يرفق بطلب موافقة الجهة المتدبر إليها على النقل وفقاً لإحكام هذا التأشير .
- ٣ - وإذا لم يكن العامل متدبراً فإنه يعين عليه أن يرفق بطلب موافقة مبدئية من الجهة المقترح النقل إليها .
- ٤ - أن يرفق العامل ما يفيد إقامته بالمحافظة المقترح النقل إليها .

٥ - مع مراعاة أن يتم تصديق التسمي الوظيفي والدرجة المالية والمجموعة النوعية للعامل في الجهة المقترح النقل منها وإليها وفقاً لما هو معتمد بجداول الوظائف للجهتين . وإذا كان النقل من وحدة إلى وحدة أخرى داخل المحافظة فإن ذلك من اختصاص السيد المحافظ .

٤- النقل بقرار من وزير المالية

وهذه الصالة من النقل ظمها نص المادة ٥٥ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ فيصاحب تضمنت من أن يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى في الحاليتين -

١ - إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفية التي يشغلها أو أي وظيفة أخرى خالية في الوحدة التي يعمل بها .

٤- العاملون الذين دخلوا الخدمة بدون مؤهل ، وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل صالح لشغل وظيفة بالجموعة الفنية فإنه يمكن شغلهم هذه الوظيفة الفنية عن طريق التعيين المبدي وفقاً للقواعد العامة .

٧-النقل من إحدى شركات قطاع

الأعمال العام إلى إحدى شركات

قطاع العام إلى وحدات الجهاز الإداري للدولة

الأصل أن المادة ٥٤ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ سائلة الإشارة إليها أجازت نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسري عليها أحكامه كما أنه يجوز نقله إلى الهيئات والأجهزة الحكومية ذات الموزانة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس دون غيرها من الوحدات التي تطبق أحكام قوانين أخرى مثل شركات قطاع الأعمال العام التي تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٩١ بشأن قطاع الأعمال العام .

ولكن حيث أن أحكام التاشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية لا يرد فيها ما يفيد جواز النقل من شركات القطاع العام أو شركات قطاع الأعمال العام إلى وحدات وأجهزة الدولة . فمن ثم فإنه لا يجوز النقل من شركات قطاع الأعمال العام إلى وحدات وأجهزة الدولة . كما أنه لا يجوز الإغارة أيضاً من قطاع الأعمال العام إلى الحكومة على اعتبار أن الوحدات الإدارية تتحمل في هذه الصلة مرتب العامل بأكمله الذي يتقاضاه من قطاع الأعمال العام وهو تحصل على ميزانية الدولة دون مير .

٨-النقل من الكادر الخاص إلى

الكادر العام

الأصل أن معادلة درجات الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام تتم وفقاً لعدة معايير يمكن الاستدعاء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قربا للوضع الوظيفي للعامل المنقول من كادر خاص ، ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمرايا الوظيفية للدرجة السابقة بالكادر الخاص والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية . ومناطق الاختصاص معين وهي لا ترتبط على تطبيقه إلحاق ضرر بالعامل نتيجة نقله ولا يؤدي ذلك إلى ترقيته لحصوله على درجة أعلى مما هو مستحق فعلا .

وهذه بعض أمثلة في شأن الدرجة المالية المعادلة عند النقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام .

١- أن الدرجة المالية بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان هي الدرجة الرابعة .

ب- أن الدرجة المالية بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة (ب) عند نقله إلى وظيفة غير قضائية هي درجة مدير عام (كبير محققين - كبير أخصائيين) بحسب الأحوال .

ج- الدرجة المالية بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ المعادلة لرتبة مقدم بالقوات المسلحة هي الدرجة الثانية .

٩-النقل من وظيفة قيادية إلى

وظيفة قيادية أخرى

النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى إذا كان داخل الوحدة يكون بقرار من السلطة المختصة (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس الإدارة) أما إذا كان النقل خارج الوحدة فيكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء وذلك طبقاً للمادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف القيادية ، ولم يفوض رئيس مجلس الوزراء في هذا الاختصاص .

١٠-النقل الخاص بعضو اللجنة

التقاضي

تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون التقاضيات المعالية وتعديلاته بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ على أنه " لا يجوز نـدب عضو مجلس إدارة المنظمة القضائية لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المديرية التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة التقائية إلا بعد موافقة الكتائبية على ذلك " . ومؤدى هذا النص أن تكون حالات نقل عضو مجلس إدارة المنظمة التقائية على الوجه الآتي

١- عدم جواز نقله خارج المديرية .

٢- عدم جواز النقل داخل المديرية إلى وحدة أخرى .

٣- جواز النقل من تقسيم تنظيمي داخل الوحدة إلى تقسيم تنظيمي آخر داخل ذات الوحدة .

١١-تأنيب والتوبيخ

التدب إحصى طرق شغل الوظائف - وتنظمته المادة ٥٦ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ والتي تنص على أنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ، وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالتدب " .

وقد استعرضت المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون هذه القواعد فيما تضمنته من أن التدب يكون كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولا يجوز تجديد التدب بعدها إلا في حالة الضرورة وبشرط عدم توافر درجات الوظائف التي يجوز شغلها عن طريق النقل .

ولا يسري حكم الفقرة السابقة على أعضاء الهيئات القضائية والعاملين الذين يتدربون للتدريس أو التدريب بالكليات والمعاهد والمدارس ومراكز التدريب ويستثنى أيضاً العاملون المتدربون بكل من رئاسة الجمهورية وجهاز المطبوعات والصحافة بوزارة الاعلام (وذلك بقرار وزير شؤون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٠٤٨) لسنة ١٩٨٢ .

هذا والمستقر عليه (عملاً وإتقاء) هو خضوع العامل المنتدب لكافة القواعد التي تطبقها الجهة المنتدب إليها فيما عدا الترفقات والتي تكون من الجهة المنتدب منها - أما الوظيفة مثلاً أو الأجازات ومنها إجازة الوضع فتكون من الجهة المنتدب إليها - ذلك لأن الأصل أن العامل الذي صدر قرار ينذبه إلى جهة أخرى غير جهة عمله الأصلية لا تزال تربطه بهذه الجهة الأصلية رابطة العلاوات والمرتب والتريقات .

١٢-النقل الإغارة

وهي طريقة من الطرق الاستثنائية لشغل الوظائف ذلك لأن المادة ١٢ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ تنص على أن يكون شغل الوظائف عن طريق التسمين أو الترقية أو النقل أو التدب ولم ينص على اعتبار الإغارة من وسائل شغل الوظائف ، وذلك لأن هذا النص تضمن الطرق العادية لشغل الوظائف وليس الطرق الاستثنائية مثل الإغارة .

وقد تضمنت المادة ٥٨ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الإغارة والقواعد المتبعة بشأنها فيما تضمنته في الآتي

- أن الإغارة يمكن أن تكون للعمل في الداخل أو الخارج وهي سلطة جوازية بقرار من السلطة المختصة ويحدد القرار الصادر مدة الإغارة وتاريخ بدايتها .

- أن يوافق العامل كتابة على الإغارة ، أو التوقيع بالمعنى إذا طلعت الجهة المستمعية إعارته إليها .

- يكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستمعية . ومع ذلك يجوز منح أجره من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإغارة في الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها

الصادرة بالترقية رسوباً انه لا يستفيد من احكام هذه القرارات العاملون الذين يكون بهم مائة قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية ويعتبر تجاوز مدة الاجازة او الاعارة اربع سنوات مانعاً من موانع الترقية وعليه لا يجوز ترقية هؤلاء العاملين الا في قرارات الرسوب اللاحقة حتى ولو كان هناك بعض العاملين لا تتوافر فيهم شروط الترقية وفي حالة طلب العامل بعد ترقيةه العودة من باعارة او اجازة خاصة بذاته مرتب فإن الجهة الادارية وشأنها فلها ان توافق ولها ان ترفض اذا ما تبين لها ان العودة من الاعارة او الاجازة كانت بسبب الحصول على الترقية وليس نتيجة القيام بالعمل .

٥. ما هي الجهة المختصة بتقدير كفاية العامل للندب او المعار او المنقول ؟

العامل المنتدب الى جهة غير عمله الاصليه (الندب منها) تختص بوضع التقرير النهائي عنه الجهة التي قسّى بها المدة الاكبر من السنة التي يوضع عنها التقرير وفي السنوات التالية للندب الاول - تختص بوضع التقرير الجهة المنتدب اليها . العامل المعار اذا كانت الاعارة داخل الجمهورية تقدر كفايته الجهة التي قسّى بها المدة الاكبر من السنة .

اما اذا كانت الاعارة للخارج فإنه يعقد في معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الاعارة .

العامل المنقول . ورغم أن النقل يمثل الندب والاعارة من ناحية أن فترة العمل قد تفرقت بين جهتين وبالتالي كان يجب أن يماثلها في أن الجهة التي قسّى بها المدة الاكبر من السنة هي التي تختص بوضع التقرير النهائي له إلا أن المحكمة الادارية العليا رفضت أن تقبس النقل على الندب وقضت في احكامها بأن الجهة التي تختص قانوناً بوضع تقرير كفاية العامل المنقول هي الجهة الاخيرة التي يتبعها العامل (المنقول إليها) بعد أن أصبحت هي الجهة الاصليه بالنسبة له ، وبهذه الصفة يتفق الاختصاص لها مادامت الجهة الاولى (المنقول منها) قد انحسرت ولايتها عنه ونقلت تبعيته الوظيفية الى الجهة المنقول إليها بعكس الندب الذي يبقى فيه الموظف على صلة بالجهة المنتدب منها ولا تمتع ولايتها عليه . خاصة أن الموضوعية وضع التقرير تقتضي أن تكون وفقاً لما هو ثابت في الارواق وعلى الاخص ملفب الضممة الذي انتقل مع العامل الى الجهة المنقول اليها .

العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين او الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين اذا كانت مدة الاعارة سنة او اكثر

ثم صدر قرار وزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض احكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ ونص في المادة ١٢ مكرر من هذه اللائحة على انه لا يجوز شغل وظائف المعارين او الحاصلين على اجازات خاصة بدون مرتب إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف في أي غرض آخر الا بعد استطلاع رأي الجهاز وموافقة وزارة المالية هذا مع مراعاة ما يرد في التشريعات العامة للموازنة والهيئات الاقتصادية والتي تتغير سنوياً .

٢. العامل المنتدب او المعار (أو هي اجازة خاصة) هل يجوز تسوية حالته وفقاً لاحكام القساوان رقم ٢٠٠٠/٥ وهو في الندب أو الاعارة (أو الاجازة الخاصة) ؟

العامل المنتدب او المعار (أو الحاصل على اجازة خاصة) لا تنقطع علاقته بالجهة التي يعمل بها بالندب أو للإعارة فإذا ما صدر تشريع أعطى لهذا العامل حقاً معيناً يتمتع بهذا الحق مع بقاءه بإعارته أو ندبه أو اجازته الخاصة قلّه أن يتقدم بطلب تسوية حالته دون أن يتطلب ذلك قطع إعارته أو ندبه أو اجازته ويجوز للجهة الادارية في نطاق سلطتها التنفيذية تسوية حالته أو عدمه وعند اتجاهها إلى إعادة تعيينه بتسوية حالته يعود العامل بعد انتهاء إعارته أو ندبه أو اجازته على الوضع الجديد .

٣. هل يجوز ترقية العامل المنقول بدرجةته المالية قبل نقل درجةته إلى الجهة المنقول إليها ؟

إن علاقة العامل بجهة عمله الاصليه (المنقول منها) تظل قائمة إلى أن تنقل الدرجة المالية فإذا صدر قرار بترقيته من السلطة المختصة بالتعيين بجهة عمله الاصليه قبل نقل الدرجة فإن قرار ترقيةته يكون صحيحاً ويتم تصويب وضع هذا العامل المنقول على الدرجة الجديدة بعد الترقية .

٤. العامل المعار (أو المرخص له بأجازة خاصة بدون مرتب) وتجاوز مدة إعارته (أو إجازته) أربع سنوات هل يجوز ترقيةته طبقاً لقواعد الرسوب الوظيفي حتى ولو كان هناك بعض العاملين يسبقونه في ترتيب الاعدادية ولا تتوافر فيهم شروط الترقية ؟

تضمنت القواعد التنفيذية للقرارات

رئيس الجمهورية .

تدخل مدة الاعارة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة والترقية .

لا يجوز ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا (مدير عام / وكيل وزارة / وكيل أول وزارة) إلا بعد عودته من الاعارة ويجوز ذلك في حالات الاعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء .

لا يجوز ترقية العامل في غير درجات الوظائف العليا (الدرجة الاولى فما دونها) الذي تجاوز مدة إعارة أربع سنوات متصلة في موضوع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية مدة المدّة لإبراز هذه الملوحة القانونية الهامة نسوق المثال التالي . أحد العاملين كان معاراً في ١/١/١٩٩٠ السنوات الاربع في الاعارة تنتهي في ١٢/٢١/١٩٩٤ وكان ترتيبه في نهاية هذه السنوات العاشر عاد الى عمله سنة ١٩٩٧ أي تجاوز مدة الاربع سنوات بثلاث سنوات مسجدة ترتيبه الثالث - نتيجة تمركز أقدميته العاملين السابقين له) . ففي هذه الحالة يجب إعادة ترتيبه بوضع عدد مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية الاربع سنوات أي نضع أمامه سبعة عاملين وبالتالي يعود الى الترتيب الذي كان عليه في نهاية الاربع سنوات فيصير ترتيبه العاشر . معنى ذلك أو في عبارة أخرى هو تثبيت ترتيبه الذي كان عليه في نهاية الاربع سنوات فإذا لم يتوافر هذا العدد نضع جميع العاملين شاغلين لدرجة الوظيفة أمامه ، فمثلاً اذا كان ترتيبه في نهاية الاربع سنوات رقم ٢٠٠ وعند عودته كان عدد العاملين شاغلين لدرجة وظيفته ١٩٠ فإنه يترتب أمامه جميع هؤلاء العاملين فيكون ترتيبه الـ ١٩٠ وهذا هو المقصود بعبارة أيها أقل في المادة ٥٨ .

في هذه الحالة وظيفته التي تسري على حالة الاعارة تسري ايضاً على حالة الاعارة الخاصة للأسباب التي يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقاً لنص المادة ٢/٦٩ .

وبعد أن استعرضنا حالات النقل والندب والاعارة نثور بعض التساؤلات في بعض الموضوعات الخاصة به ويمكن عرضها فيما يلي تعميماً للفائدة .

١. هل يجوز أن يشغل وظيفة المعار بطريق التعيين او الترقية ؟

الحقيقة أن المادة ٥٩ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ تنص على انه عند اعارة احد

في دراسة لتقويم أداء نشاط المطاحن ودقيق الخبز:

عمليات تنظيف القمح وفصل الشوائب بالمطاحن من أهم عمليات إعداده للطحن



تعد صناعة طحين القمح في جمهورية مصر العربية من أهم الصناعات الغذائية نظراً لما يمثلته ناتجها وهو الدقيق من أهمية بالغة حيث أنه يمثل المكون الأساسي لرغيف الخبز كما أن المادة الخام لهذه الصناعة القمح لا يكفي الإنتاج المحلي منه حاجة الاستهلاك المتزايدة سنة بعد أخرى فتتيجة الزيادة المطردة في عدد السكان.

ارتفاع المعدلات الفعلية للإنتاج عن المستهدف بأثر على جودة ونوعية الدقيق المنتج



محاسب / إبراهيم محمد فريد بلوان

وكيل وزارة بالجهاز المركزي للمحاسبات سابقاً

ليس هنا فقط بل أن العالم اليوم يحطط لإنتاج الطاقة من الحبوب (الفلود الحيوي) مما سوف يؤثر بالسلب على تناول الحبوب على مستوى العالم ومما يحمل الاهتمام بالقمح وطنه دون أي فاق وجودة عالية امرا ضروريا ليس فقط من المنظر الاقتصادي بل من منظور الأمن القومي.

وغالباً ما يشمل نشاط المطاحن بالإضافة إلى طحن الأقسام والدررة بعض الصناعات الأخرى كصناعة الخبز والمكرونة والبسكويت إلا أننا سنقتصر تقويم الأداء على نشاط الطحن فقط وخاصة العمليات الرئيسية له.

لذلك سوف نستعرض عناصر تقويم الأداء المتمثلة في:

تحقيق الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية

العوامل الخاصة بالكفاءة الإنتاجية.

العمليات الرئيسية لنشاط الطحن.

التكاليف والمصروفات.

نتائج الأعمال.

جودة وكفاءة بعض الأنشطة

هيكل التمويل.

النشاط الاستثماري

النشاط البيئي.

أولاً، مدى تحقيق الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية،

يعتمد إعداد الموازنة التخطيطية على دراسة العوامل الأساسية التي تؤثر على السياسة

العامة للمشروع . وقد يكون العامل الأساسي المتحكم هو حجم الإنتاج المطلوب أو الطاقة الإنتاجية أو ندرة المواد الخام وتحديد العوامل المتحكممة يقلل احتمالات الخطأ في التنبؤ بالمستقبل فقد يكون هناك عدد من العوامل المتحكممة فالعامل المتحكم في منتج معين قد يختلف عن العامل المتحكم لمنتج آخر وقد يختلف العامل المتحكم من فترة لأخرى.

تحقيق هدف الإنتاج الكمي للطحن:

■ نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لإجمالي الطحن (قمح - ذرة) - كمية القمح والذرة التي تم طحنها خلال العام - كمية القمح والذرة المستهدف طحنها × ١٠٠

■ نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لطحن القمح - كمية القمح المطحونة خلال العام - كمية القمح المستهدف طحنها × ١٠٠

■ نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لطحن القمح (دقيق فاخر ٧٢٪) - كمية القمح المطحونة (دقيق فاخر ٧٢٪) خلال العام - كمية القمح المستهدف طحنها (دقيق فاخر ٧٢٪) × ١٠٠

■ نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لطحن الذرة - كمية الذرة المطحونة خلال العام - كمية الذرة المستهدف طحنها × ١٠٠

تحقيق هدف تحقيق الروحية:

■ نسبة تحقيق المستهدف لإيرادات النشاط = قيمة إيرادات النشاط للعام الحالي - قيمة إيرادات النشاط المستهدف × ١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن قياس تحقيق

روحية الأنشطة وصافي الربح.

تحقيق باقي أهداف الموازنة التخطيطية:

ويتبع ذلك عن طريق قسمة الصعليات المحققة على المقدر بالموازنة مضروباً في ١٠٠

ثانياً، العوامل الخاصة بالكفاءة الإنتاجية:

(١) الناتج ومؤشرات الإنتاجية، والناتج هو القيمة المضافة الإجمالية وهي تساوي الإنتاج بسعر السوق مضافاً إليه إعانات الإنتاج والتصدير مطروحاً من المجموع الضرائب والرسوم السلعية وتكلفة السلع والخدمات الوسيطة . أما القيمة المضافة الصافية فهي القيمة المضافة الإجمالية مطروحاً منها الإهلاك والاستهلاك.

القمح الوارد لاكتشاف أي تفاوت داخل الشحنة وتقسيم هذه الخطوة بأهمية خاصة بالنسبة للبروتين والرطوبة وصلابة الحبوب وينبغي تقليل التفاوت إلى أدنى حد ممكن لعدم حدوث تذبذب في أداء الطحن وفي جودة الإنتاج.

إن التخزين الجيد للقمح أمر حتمي، فهو يساهم بشكل فعال في المحافظة على جودة القمح المخزن وتجنب إصابته حشرياً والحد من مصادر التلوث مع إمكانية إجراء عمليات التبخير والتقليب في حالة التحزين لمدة طويلة.

■ مؤشر سلامة حركة تخزين القمح - كمية القمح الموجودة في صومعة (صوامع) الطحن - كمية الحد الأدنى الواجب توافرها في صومعة (صوامع) الطحن ١٠٠

تنظيف الحبوب وفصل الشوائب، تعتبر عمليات تنظيف القمح وفصل الشوائب بالمطاحن من أهم العمليات التي تجري لإعداد القمح للطحن حيث يحتوي القمح الوارد للمطاحن على نوعيات من الشوائب تختلف طبقاً لمناطق الإنتاج وتشتمل في الشوائب العنصرية مثال قطع الدناج ويدور الحبوب الأخرى ويسور الحشائش وحبوب القمح المصابة والشوائب المعدنية إن وجدت والشوائب الأخرى مثال الأتربة والرمل والزلط والطين وتتراوح نسبة هذه الشوائب من ٠,٥ إلى ٢ % من وزن القمح.

■ مؤشر درجة نظافة القمح من الشوائب كمية الشوائب التي تم فصلها من كمية القمح (١ كجم) كمية القمح (١ كجم) ١٠٠

وترجع أسباب الاهتمام بتنظيف وفصل شوائب القمح قبل الطحن إلى ما يلي:

(أ) التأكد من الحصول على منتجات طحن ذات نوعية ممتازة مطابقة للمواصفات.

(ب) وجود بعض أنواع الشوائب مع القمح يؤدي إلى تعرض الآلات والأجهزة للتلوث وخاصة الشوائب المعدنية حيث تؤثر في دوافيل السندرات.

(ج) وجود بعض أنواع الحبوب السامة مثل برغ الحشائش مما يؤدي طهيها مع القمح إلى اعتبار العقيق غير صالح للأغذية.

(د) وجود بعض حبوب القمح المصابة بالتسمم أو الإصابات الحشرية يؤدي إلى الحصول على دقيق فاسد وذو رائحة غير محببة لاستخدام الدقيق.

(هـ) غسيل القمح وترطيبه وتكييفه لإعادة الطحن، لدى ورود القمح للمطحن تكون نسبة رطوبته ما بين ١٠ و ١٦ % (قد تقل عن ذلك أو تزيد قليلاً) بينما النسيبة القانونية للمنتجات تكون في حدود ١٤ % ولا كان طحن حبوب القمح يؤدي إلى فقد الحبوب لنسبة ١,٥ - ٢ %

بالإضافة إلى المنتجات الأخرى مثل السميد (السميط).

وتتقسم المطاحن في جمهورية مصر العربية إلى نوعين الأول وهو مطاحن السندرات وفيها يتم مرور الحبوب بين إسطوانتين من الصلب القوي ليتم طحنه ثم تمر منتجات الطحن على الماخيل لتصلب الأجزاء الكبيرة التي تمر بإسطوانتين أخريين لإعادة طحنها ثم تتم عملية النخل وهكذا حتى يتم الحصول على منتجات مناسبة والنوع الثاني هو المطاحن المشتركة التي تتكون من السندرات ومطاحن الحبارة - ليقوم بها بعملية الطحن والمأمول إلغاء مطاحن الحبارة نهائياً.

وتتلخص العمليات الرئيسية لنشاط طحن القمح فيما يلي،

استلام وتخزين الحبوب، يتم توريد القمح للمطاحن بناء على برنامج متفق عليه سواء كان القمح منتجاً محلياً أو مستورداً ويجب أن يكون البرنامج متفقاً مع الطاقة التخزينية للصوامع التابعة للمطحن وطاقته التخزينية أيضاً ويتم ذلك لضمان استمرار العملية الإنتاجية والوفاء بتوريد دقيق وخلافة في الوقت المناسب.

■ مؤشر انتظام وصول القمح إلى صومعة أو صوامع الطحن - كمية القمح الواردة كل أسبوع (شهر) للمطحن - كمية القمح المتفق على توريدها كل أسبوع (شهر) للمطحن ١٠٠

أمر حيوي لضمان جودة الدقيق المنتج، فهو يساهم بشكل فعال في جودة المنتج وسلامته كما أنه يوفر تكاليف معالجة نقص المواصفات بالإضافة إلى المحافظة على وقت الإنتاج وأهم الفحوص القياسية بها ما يلي:

(أ) الفحص الظاهري بالعين المجردة.

(ب) الفحص المعلي ويشمل نسب الرطوبة وتحمله للتخزين والبروتين والشوائب والصلابة وحجم الحبة.

(ج) اختبار الطحن تتلوه تجربة خبز للدقيق المنتج مع ملاحظة اللون والرماد وخصائص العجينة واختبار الخبز وظروف التكييف المثلي.

ولزم أخذ مجموعة كاملة من العينات من

وأهم المؤشرات في هذا المجال.

■ نسبة تطور قيمة الناتج (القيمة المضافة الإجمالية) = قيمة الناتج للعام الحالي - قيمة الإنتاج السابق ١٠٠

■ الأهمية النسبية للأجور والمرتبات - الأجور والمرتبات - القيمة المضافة ١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن حساب الأهمية النسبية لباقى عوامل الإنتاج.

■ إنتاجية العامل باستخدام الإنتاج = قيمة الإنتاج الإجمالي بتكلفة عوامل الإنتاج متوسط عدد العاملين خلال العام ١٠٠

ويؤثر في هذا المؤشر انخفاض وارتفاع متوسط عدد العاملين وأيضاً قيمة الإنتاج.

■ إنتاجية الجنيه / أجر باستخدام الإنتاج = قيمة الإنتاج الإجمالي بتكلفة عوامل الإنتاج - إجمالي الأجور والمكافآت والحوافز ١٠٠

ويؤثر في هذا المؤشر انخفاض وارتفاع قيمة الأجور والمكافآت والحوافز وكذلك قيمة الإنتاج.

■ إنتاجية الجنيه / سلع وخدمات وسيطة باستخدام الإنتاج - قيمة الإنتاج الإجمالي بتكلفة عوامل الإنتاج - قيمة السلع والخدمات الوسيطة ١٠٠

الطاقات الإنتاجية المتاحة ونسب استغلالها، نسبة تطور الطاقة الإنتاجية المتاحة لنشاط الطحن = الطاقة الإنتاجية المتاحة لشباط الطحن خلال العام - الطاقة الإنتاجية المتاحة لشباط الطحن خلال العام السابق ١٠٠

■ نسبة استغلال الطاقة الإنتاجية المتاحة لنشاط الطحن = الكمية المطحونة الفعلية في العام الحالي - الطاقة الإنتاجية المتاحة بالكمية لنشاط الطحن للعام الحالي ١٠٠

معدلات الإنتاج، معدل إنتاج الدقيق ٧٢ % = كمية الإنتاج الصعلي من الدقيق ٧٢ % - كمية الإنتاج المستهقة (المعميرة) من الدقيق ٧٢ % × ١٠٠

وجدير بالذكر أن ارتفاع المعدلات الصعلي عن المعدلات المستهقة بصورة كبيرة من شأنه التأثير على جودة نوعية الدقيق المنتج من حيث نسب الاستخراج ودرجة الرطوبة كما أن انخفاضها عن المعدلات المستهقة من شأنه التأثير على إيرادات وتكاليف أعمال الطحن.

ثالثاً: العمليات الرئيسية لنشاط طحن القمح:

عمليات الطحن هي تحويل المادة الخام وهي القمح إلى منتجات قابلة للاستخدام وذلك بغسل القشرة (العطيفات الخارجية للحبوب) والجنين عن الأنديوسبرم ثم يتبع ذلك تنعيم الأنديوسبرم للحصول على الدقيق اللاملم للاستخدام في الخبزة وكذلك فصل هذا الدقيق عن طبقات الردة لإنتاج الخبلة الناعمة والخشنة والخالية تماماً من الأنديوسبرم

شوائب القمح تؤدي إلى تعرض الآلات والأجهزة للتلف

من الرطوبة نتيجة الضغط القاسي عليها إلى الأمر يستلزم رفع رطوبة القمح المعد للطحن إلى ما يتراوح بين 16,5 و 17% حتى يكون المقيق المتجج منخفض نسبية الرطوبة القانونية (14%).

وفي حالة مطحن السلندرات القديمة يتم استخلاص الغسالة في غسل وترطيب القمح أما في حالة مطحن السلندرات الجديدة لا يتم عملية الغسيل نظراً لأن الأقماع عادة ما تكون مستوردة وبطبيعة الحال لذلك فإنه يتم إعطاء الأقماع الرطوبة اللازمة عن طريق إضافة كمية من المياه عن طريق جهاز الترطيب ويكون ذلك على مرحلتين الأولى لتصل الرطوبة إلى 14% ثم الثانية لتصل إلى 15,5 - 16% وفي كلتا المرحلتين يتم تحديد كمية المياه اللازم إضافته للأقماع طبقاً للمعادلة التالية:

■ كمية المياه (الرطوبة) المطلوب إضافتها = $(100 - \text{نسبة رطوبة القمح الأساسية}) \times (\text{وزن كمية القمح الأساسية} - \text{أوزن كمية القمح الأساسية} \times \text{كيلو جرام مياه})$

هذا مع الإضافة أنه يوجد بعض أنواع الأقماع المستوردة تبلغ نسبة الرطوبة أقل من عشرة مما يستلزم الأمر دخول القمح في ثلاث مراحل للترطيب.

■ معدل الرطوبة في القمح قبل الترطيب = وزن الرطوبة في كيلو جرام قمح قبل الترطيب بالجرام - 1000 ÷ جرام قمح × 100 (بالتحويل المعلمي).

■ مؤشر الفترة الزمنية لتكثيف القمح حسب نوعه = الفترة الزمنية التي تم تكثيف القمح فيها - الفترة الزمنية المناسبة (المقدرة) للتكثيف × 100

■ معدل الرطوبة في القمح بعد الترطيب = وزن الرطوبة في كيلو جرام قمح بعد الترطيب بالجرام - 1000 ÷ جرام قمح × 100 (بالتحويل المعلمي).

■ وذلك لتأكد من أن ترطيب القمح قد تم حسب المقدّر لأن التحكم في معدل إضافة الرطوبة للوصول إلى المحتوى المثالي للرطوبة للقمح يؤدي إلى زيادة معدل الإنتاج ومعدل الاستخراج ويؤثر في لون الدقيق ومعدل استحصائه للماء والمحافظة على مستوى البروتين.

■ من أهم نتائج ومزايا ترطيب وتكثيف القمح بالإضافة إلى المواصفات القانونية (14% رطوبة) ما يلي:

(أ) تجنب طبقات الردة (الطبقات الخارجية للحبوب) مما يقلل من تكوين الجزئيات الصغيرة فيها والوصول إلى دقيق خال تقريباً من الردة.

(ب) سهولة فصل الردة (الطبقات الخارجية) عن الأنوسيرم مما يقلل من تكاليف القوى

المحرك لإدارة السلندرات.

(ج) سهولة تنعيم جزئيات الأنوسيرم في سلندرات التنعيم حيث تكون جزئيات الأنوسيرم خالية من بعض جزئيات الردة في نهاية مراحل الطحن مع سهولة نخل منتجات الطحن في الماخول والسلندرات.

(د) الحصول على منتجات الطحن بنسبة الرطوبة المطلوبة حتى لا تكون مخالفة للنسبة القانونية ولا تكون نسبة الرطوبة قليلة فتؤدي إلى خسارة الطحن.

(هـ) تحسين صفات الجلوتين وإمكان استخدام الأقماع الرخيصة في إنتاج خبز جيد وذلك لأن عدم وجود بعض جزئيات الردة في الدقيق يظهر جودة الجلوتين في الدقيق.

(٤) الطحن واستخراج منتجاً، إن حبة القمح التي نحن بصدد طحنها لها أثر بالغ في جودة دقيق الخبز وتكون من:

■ غلال الحبة وتبلغ نسبته 14,5% من وزن الحبة وهو يمثل النخالة المتحصلة عليها من عملية الطحن وتحتوي على كمية قليلة من البروتين وكمية كبيرة من الألياف الغذائية ومعظمها غير دافئة كما تحتوي على كمية كبيرة من فيتامينات (B) الأساسية.

■ لب الحبة (الأنوسيرم) وهو يمثل حوالي 83% من وزن الحبة وهو مصدر الدقيق الأبيض ويحتوي الأنوسيرم على النسبة الأكبر من البروتين والكاربوهيدرات والحديد وفيتامينات B الأساسية ومصدر للألياف الغذائية مع الإضافة بأن البروتين والأملح المعدنية تقل كلما تقدمنا من مركز الأنوسيرم..

■ الجنين وتبلغ نسبته 2,5% من وزن حبة القمح وهو الجزء من الحبة المسلول عن الإنبات إذا ما تمت زراعتها ويحتوي على كمية ضئيلة من البروتين جيد النوعية وكميات كبيرة من فيتامينات B الأساسية والأملح المعدنية كما يرتفع به نسبة المواد الدهنية والتي تدعو إلى فصله عن الدقيق في عمليات الطحن نظراً لأن هذه المواد الدهنية تضرر بقساوية الدقيق للتخزين قبل الاستعمال.

■ والمعرفة بوصف حبة القمح ضروري للغاية لأي مطحن وطحان وإيضاً هام للعناية في مجال تقويم الأداء حيث إن كل مستخرجات الطحن منتج من مكونات الحبة بنسب معينة طبقاً لتوقع المستخرج من الحبة بالتدرج من لبها (داخلها) حتى القشرة الخارجية.

■ ويتم الطحن في عدة مراحل لدى استخدام السلندرات وتفاوت كمية الدقيق الناتج وتركيبه في مسارات الدقيق المختلفة تبعاً لنظام الطحن ونوع القمح والأنسب الفضي الذي يتبعه الطحان وانتظام التقنية.

■ مؤشر معدل تقنية الطحن بالقمح لعملية الطحن = كمية القمح التي تم تغذية

المطحن بها خلال ساعتين - كمية القمح المقدر تغذية الطحن بها خلال ساعتين × 100 (وحدة القياس) (اليجرات).

■ وثبات معدل التغذية يؤدي إلى جودة مستوى البروتين ولون الدقيق ومعدل استحصاء الماء ومعدل كل من الإنتاج والاستخراج.

■ ويستخرج من كل 100 كيلو جرام قمح بعد ترطيبه وطحنها ما يلي:

■ دقيق أبيض (الدقيق المستخرج 72%) ويمثل 85 - 90% من الأنوسيرم الحبة ويزن 72 كجم.

■ دقيق منخفض النوعية (دقيق رقم 2) وهو ناتج من طحن الأجزاء الخارجية من الأنوسيرم الملائمة للنخالة وزن 8 كجم.

■ سن أبيض وهو ناتج من طحن بقايا الأنوسيرم ونسبة من جزئيات الجنين والنخالة ويزن 2 كجم.

■ سن أحمر وهو الذي يحتوي على نسبة أكبر من الجنين والنخالة ويزن 5,5 كجم.

■ نخالة ناعمة ويزن 5,8 كجم.

■ نخالة خشنة ويزن 8,3 كجم.

■ ونظراً لأن متوسط الرطوبة الأساسية للقمح هي 14,5% وأن المعد المناسب (القانوني) لرطوبة المنتجات هي 14% لذلك فإن هناك رطوبة مكتسبة تكون في حدود 0,6% وهذا ما يعبر عن مقدار النخال المشار إليها 10,6 كجم من أصل 100 كجم قمح قبل الترطيب.

■ المؤشرات في هذا المجال ما يلي:

■ مؤشر استخراج الدقيق الأبيض (72%) كمية الدقيق الأبيض المستخرجة (72%) - كمية القمح للطحن × 100

■ مؤشر استخراج الدقيق منخفض النوعية كمية الدقيق منخفض النوعية المستخرجة - كمية القمح للطحن × 100

■ وعلى نفس النهج يتم التساكد من باقي المنتجات المستخرجة من طحن كمية قمح معينة.

■ وهذه المؤشرات تحقق مزيداً من الفعالية مع تقارير الفحص المعلمي حيث تسجل المواصفات بالتفصيل لتأكد من سلامة استخراج كل منتج حسب القدر له من المواصفات.

■ ويمكن للمطحن أن يخطط لمسارات معينة مع بعض المنتجات تبعاً لخصائصها لإنتاج أنواع من الدقيق لأغراض محددة ومن أمثلة ذلك:

■ دقيق فاخر استخراج منخفض ونسبة استخراجه تتراوح بين 40 - 60% من الدقيق (72%) الكلي ويستخدم في عمل الكيك بينما باقي الدقيق المكمل لاستخراج (72%) فهو دقيق فاخر متوسط النوعية يمكن استخدامه في عمل الحلويات أو الخلط مع دقيق الخبز أو أي غرض آخر.

■ دقيق فاخر درجة أولى وسببه استخراج

طحن القيق.

- تجنب طحن القمح المصاب بالبحشرات وذلك بالكشف عليه قبل طحنه.

(ب) إنتاج دقيق يؤدي إلى إنتاج خبز يدخل في دور البيات (التجلبد) سريعاً،

وذلك نتيجة استخدام دقيق منخفض في البروتين أو دقيق متدهور تخزينياً أو انخفاض نسبة النشا المحمل بالدقيق عن الحد المقبول وكان يتعين على المطحن مراعاة ما يلي

- خفض العائد من البروتين إلى أقل حد ممكن.

تخزين الدقيق تحت ظروف جيدة.

- ضبط درافيل التعميم حتى يتم الحصول على النشا المحمل المطلوب.

(ج) إنتاج دقيق يؤدي إلى إنتاج خبز يهبط عند خروجه من الفرن عن لبابة للون البني؛

وذلك نتيجة استخدام دقيق عال في نشاط الإنزيم ألفا أميليز أو دقيق عال في النشا المحمل أو دقيق مخلوط بجزئيات الرودة وكان يشتمل على المطحن مراعاة ما يلي.

- مراجعة مخلوط القمح وتجنب الأقماع

النبتة

صحت عملية التكييف وعملية تسهيل درافيل التعميم.

- مراجعة نتائج التحاليل العملية.

رابعاً، التكاليف والمصرفات،

■ نسبة تطور تكلفة إيرادات النشاط = تكلفة إيرادات النشاط / القيمة للعالم الحالي =

إيرادات النشاط للعالم السابق × ١٠٠

■ نسبة تطور المصروفات الإدارية والتمويلية =

المصروفات الإدارية والتمويلية للعالم الحالي

المصروفات الإدارية والتمويلية للعالم السابق × ١٠٠

■ نسبة تطور تكاليف طحن طن القمح

بمطاحن السلنترات الحديثة = تكاليف طحن

طن القمح الحالي = تكاليف طحن طن القمح

السابق × ١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن قياس تطور تكاليف

طحن طن القمح بمطاحن السلنترات

القديم.

خامساً، نتائج الأعمال،**(أ) مجمل الريج،**

■ نسبة تطور مجمل الريج = مجمل الريج

لعالم الحالي - مجمل الريج للعالم السابق × ١٠٠

■ نسبة تطور مجمل الريج بعد تحميله

بالمصرفات الإدارية والتمويلية (لأغراض

التحليل) = مجمل الريج - المصروفات الإدارية

والتمويلية للعالم الحالي - مجمل الريج

المصروفات الإدارية والتمويلية للعالم السابق × ١٠٠

(ب) صافي الريج،

■ نسبة تطور صافي الريج = صافي الريج

لعالم الحالي - صافي الريج للعالم السابق × ١٠٠

وقد نرجع الزيادة في صافي الريج إلى:

تخزينه لاحتمال تعرضه لنمو الفطريات وفشاده بالتآكل مما يتطلب وجود أماكن تخزين ملائمة.

- الرماد: وهو ما يعرف بالأصلاح المعدنية ويتوقف كمية تواجده في الدقيق على حسب نوعه وتحسب نسبته على المادة الجافة.

- الألياف: وهي ما تعرف بالسليولوز ويكثر تواجده في الدقيق منخفض الدرجة وتحسب نسبته على المادة الجافة.

- الرمل: وتحسب نسبته على المادة الجافة - الدقيق نمرة ٢، السنون، الرقطين، تضاف

إلى الدقيق الفاخر لإنتاج دقيق لأغراض معينة وينسب محددة.

تعبئة المنتجات،

بعد انتهاء العمليات السابقة يتم عملية التعبئة ويراعى فيها سهولة النقل والتخزين

وتناسب وزن العبوة مع العرض من الاستخدام كما أنه من الضروري توافر بطاقات بيانات

سليمة على عبوات الدقيق تبين الغرض الذي يصلح المنتج من أجله كي لا يستعمل في غير

الغرض المخصص من أجله.

أهم النتائج المترتبة على إهمال المطحن

في إنتاج دقيق الخبز:

(١) إنتاج دقيق يؤدي إلى إنتاج خبز ذي رائحة مرفوضة:

وذلك نتيجة استخدام دقيق مخزن لفترة طويلة جداً أو دقيق مصاب حشيراً أو دقيق ملوث بأبخرة الزيوت بالخازن أو استخدام دقيق

ناثق من القمح تزداد درجة التلوث بها بالكمو وكان يتعين على المطحن مراعاة ما يلي:

- ضرورة توفير كلفة الظروف الجيدة لتخزين الدقيق.

- تجنب استخدام القمح الملوث بالثوم في

تتراوح بين ٦٠ - ٧٠ % من الدقيق (٧٢) الكلي ويستستخدم أيضاً في صناعة الكيك (واحليات).

دقيق فاخر متوسط ونسبة استخراجه تتراوح بين ٨٠ - ٩٠ % من الدقيق (٧٢) الكلي

ويستخدم كدقيق للخبز.

وهكذا يستمر خلط المرات لإنتاج دقيق يصلح للأغراض المحدد سلفاً ومنها:

- الدقيق استخراجه ٨٢ % (الدقيق البلدي) وهو الدقيق الفاخر مخلوط بالدقيق المنخفض

والنسب الأيسر.

- الدقيق استخراجه ٨٧,٥ % وهو الدقيق استخراجه ٨٢ % مخلوطاً به ناثق السن الأحمر.

- الدقيق استخراجه ٩٣,٣ % وهو الدقيق استخراجه ٨٧,٥ % مضاف إليه النخاله الناعمة.

- دقيق الجبسة الكاملة ويشمل الدقيق استخراجه ٩٣,٣ % مضاف إليه معظم النخاله

الخشنة وحتى نسبة استخراجه كلية ٩٧ %.

ويجب التأكيد من أن عمليات الطحن والخلط قد تمت طبقاً للمواصفات المطلوبة

والتحقق عليها حتى يحقق الدقيق صلاحيته فيما أنتج من أجله.

إن الدقيق جيد المواصفات ينتج عنه خبز جيد يلبي الحاجات الملحة لمستهلكيه.

لذلك فإن هناك مواصفات ضرورية في الدقيق لكي يكون قابلاً لإنتاج خبز يصلح

للاستهلاك الأدمي وهي:

- مستوى البروتين: ويقصد به في المقام الأول تواجد الجلوتين والمبر عنه بالعرق

والمستوى المطلوب حيث إنه المسؤول عن كبر حجم الرغيف وإسفينجة تركيبه.

- مستوى الرطوبة: وتبلغ نسبته في الدقيق ١٤ % تقريباً وزيادة تلك النسبة تقلل من قابلية



- زيادة رأس المال مما يساعد على سداد المديونية وبالتالي تقادي الفوائد للبنية.
- زيادة نسبة استغلال الطاقة بالطاحن.
- تحقيق بعض الإيرادات غير العادية خلال العام.

- انخفاض ما تم تحميله من مخصصات.
- انخفاض المصروفات الإدارية والتعميلية.
- **ولقد يرجع النقص في صافي الربح إلى:**
- ارتفاع أسعار الأقماع المنتجة للعليق
- الفاجر مع عدم ارتفاع أسعار بيع العليق بنفس النسبة بالإضافة إلى انخفاض حجم البيعات منه.

(ج) مؤشرات الربحية:

■ نسبة ربحية الجنيه / اجر = صافي الربح
- إجمالي الأجر ١٠٠
■ نسبة الصائد المحقق = صافي الربح
- (الخسارة) - إجمالي الإيرادات ١٠٠
■ **وهناك مؤشرات أخرى وهي:**
- معدل العائد على مجموع حقوق الملكية.
- معدل العائد على إجمالي الاستثمار.
- معدل العائد على إجمالي الأصول.
- **سادساً - جودة وكفاءة أداء بعض الأنشطة:**

لقد اطرنا مساحة كبيرة للنشاط الإنتاجي (الطحن) ونعرض الآن شاطئتين لحسبهما من الأنشطة الهامة:

(١) النشاط المخزني:

■ **تطور قيمة المخزون = رصيد المخزون للعام الحالي - رصيد المخزون للعام السابق** ١٠٠
■ نسبة العجز في المخزون = قيمة العجز في المخزون ÷ رصيد المخزون ١٠٠
■ نسبة التالف في المخزون = قيمة التالف في المخزون ÷ رصيد المخزون ١٠٠
وهي كلتا الحالتين (العجز - التالف) يتعين معرفة الأسباب التي أدت إلى حدوث العجز ومراجعة للعمالة بالمخزن واحتياطات الأمن الموضوعة كما يتعين معرفة أسباب التالف سواء كانت إدارية أو فنية هذا ويمكن استخراج نسبة تطور كل من نصيبتي العجز والتالف.
■ **نسبة المخزون بطلى الحركة = قيمة المخزون بطلى الحركة ÷ قيمة المخزون (رصيد) ١٠٠**
■ **تطور نسبة المخزون بطلى الحركة = نسبة المخزون بطلى الحركة للعام الحالي - نسبة المخزون بطلى الحركة للعام السابق** ١٠٠
والمخزون بطلى الحركة ينتج من إقتناء مهمات وادوات وقطع غيار ومواد تعبئة وتغليف تزيد من حاجة الطاحن مما يؤدي إلى استخدام هذا المخزون في مدة طويلة قد تمتد لعدة سنوات قد يتحول فيها المخزون البطلى إلى راكد في حالة تكهن الطاحن أو إلقاء بعض الخطوط الإنتاجية وغير ذلك من الأسباب.
ويتعين على الإدارة تصنيف المخزون بطلى

الحركة في ضوء الاحتياجات الفعلية مع التصرف الاقتصادي فيما يزيد على حاجة الطاحن وإتباع سياسة مخزنية سليمة لتلافي ذلك.

■ **نسبة المخزون الراكد = قيمة المخزون الراكد ÷ قيمة المخزون (رصيد) ١٠٠**
■ **تطور نسبة المخزون الراكد = نسبة المخزون الراكد للعام الحالي - نسبة المخزون الراكد للعام السابق** ١٠٠
■ **أسباب ظهور المخزون الراكد:**
- التطوير والإحلال والتجديد للألات والمعدات.

- إيقاف نشاط بعض الطاحن نتيجة تحقيق خسائر كبيرة.
- إلغاء بعض خطوط الإنتاج.
- تكهن الطاحن القديمة .
- توقف الإنتاج لمد طويلة للتقادم التكنولوجي للمطحن.
- وتربط على هذه الأسباب ظهور المخزون الراكد وأهم عناصره تتمثل في قطع الغيار المهمات - مواد التعبئة والتغليف ويتعين على الإدارة الاستفادة من المخزون الراكد والتصريف الاقتصادي فيه حتى لا يمثل رأس مال عاطل.
(٢) **الأرصدة المدينة المتوقفة (ضعف الأداء - السبب للعلاج:**

(أ) **المؤشرات التي تحكم هذا الموضوع:**
■ **نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي إلى جملة الأرصدة المدينة = الأرصدة المدينة لدى القطاع الحكومي - جملة الأرصدة المدينة** ١٠٠
■ **تطور نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي = نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي للعام الحالي - نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي للعام السابق** ١٠٠
وعلی نفس النهج نستخرج نسبة الأرصدة المدينة لدى القطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وأيضاً تطور هذه الأرصدة.
■ **نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة = الأرصدة المدينة المتوقفة - جملة الأرصدة المدينة** ١٠٠
■ **تطور نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة = نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة للعام الحالي - نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة للعام السابق** ١٠٠
■ **نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة لدى القطاع الحكومي إلى جملة الأرصدة المدينة المتوقفة = الأرصدة المدينة المتوقفة لدى القطاع الحكومي - جملة الأرصدة المدينة المتوقفة** ١٠٠
وعلی نفس النهج نستخرج نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة لدى القطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وأيضاً تطور هذه

الأرصدة.

(٣) **الأسباب التي تؤدي إلى ظهور الأرصدة المدينة:**

- توقف بعض العملاء عن السداد.
- ضعف جواز التحصيل.
- عدم الحصول على ضمانات أو ضمانات غير كافية من العملاء لتغطية مديونياتهم.
- عدم اتخاذ اللازم نحو المديونيات المتوقعة لإنهائها.
- بعض المديونيات تتداول بالقضاء لمد طويلة.
- عدم إمكان ملاحقة الدين صدرت ضدهم احكام واجبة التنفيذ وذلك لعدم الاستدلال على عناوينهم أو هروبهم أو حبسهم.
- عدم الالتزام بسداد المديونية طبقاً للتوقيتات الواردة بجمولة المديونية.
- عدم الالتزام بالتعامل السليم والصحيح مع المصداقات (عدم إرسال المصداقات - إرتداد المصداقات لعدم الاستدلال على عناوين العملاء - عدم بحث الردي على المصداقات - عدم الرد على المصداقات ...).
- عدم إمكانية تسوية المديونيات طرف أمناه الشون والبلدان والعهد بصفة عامة نظراً لترك بعض المديونيات.
- ضعف نسبة التحصيل للمديونيات طرف بعض العاملين مما يسبب بقاء المديونية لمد طويلة.
■ **بعض المؤشرات في هذا المجال:**
■ **نسبة عدد العملاء المتوقفين عن السداد = عدد العملاء المتوقفين عن السداد - إجمالي عدد العملاء** ١٠٠
■ **نسبة عدد العملاء الذين لم يقدموا ضمانات = عدد العملاء الذين لم يقدموا ضمانات - إجمالي عدد العملاء** ١٠٠
ويمكن حساب هذه النسبة على أساس قيمة الأرصدة المدينة للعملاء.
■ **نسبة عدد العملاء الذين لم يرسل إليهم مصادقات = عدد العملاء الذين لم يرسل إليهم مصادقات - إجمالي عدد العملاء** ١٠٠
ويمكن حساب هذه النسبة على أساس قيمة الأرصدة المدينة للعملاء.
(٤) **الإجراءات الواجب اتخاذها للحد من الأرصدة المدينة المتوقفة:**
- ضرورة متابعة تنفيذ الأحكام الصادرة بصفة المديونية وضرورة تحصيلها.
- اللجوء للقضاء فور التأكد من عدم جدية العميل في سداد مديونيته وذلك وفقاً للعملاء على الالتزام بالسداد.
- ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بتحصيل المديونيات في ضوء الدراسات التي تعد لهذا الغرض.
- ضرورة تلافي أوجه القصور المرتبطة

للأصوات مع معالجة الأصوات الناتجة عن الآلات والمعدات بصفة عامة.

(٤) التلوث الناتج من سوء اختيار موقع

المطحن:

يتعين الإطلاع على دراسة جدوى اختيار موقع للمطحن لمعرفة أسباب اختيار المكان الكائن فيه ويجب أن تكون الدراسة مراعية للتناقل التالية:

- حركة المرور سواء الحديقة للمطحن أو المجاورة إليه حيث إن المدة الخام (القمح) تصل بكميات كبيرة وبالتالي تنقل بجرارات (حمولة ثقيلة) ذات حجم كبير مما يصعب معه السير في الطرق الضيقة لاحتياجها لمساحات كبيرة لإجراء المناورة (المرور إلى اليمين والشمال - الرجوع الخلف) فإذا كان اختيار موقع المطحن لم يراع ذلك الضرورة فإن التلوث المروري سيبلغ مداه وقد يسمح لهذه الجرارات بجر مقطورة وهنا يزيد الأمر تعقيداً لدى وصول القمح ونفس الشيء لدى خروج منتجات المطحن لتوزيعها على مستخدميه البقيق واستخدام وسائل النقل المختلفة التي من بينها الجرارات الكبيرة مما يزيد حركة المرور سواء في ظل اختيار مواقع المطحن في وسط طرق ضيقة ويكون الأمر أكثر صعوبة لو أن بجانب المطحن مدرسة أطفال .

- مرور هذه الجرارات بصفة مستمرة تعمل على تولد البيئة المحيطة بالمطحن في تخرج الكثير من العادم سواء في سيرها في محيط المطحن أو في الوقوف انتظاراً لدورها بالدخول إلى المطحن لتفريغ مخزنها في الصوامع. استخدام آلة التنبيه لهذه الجرارات الضخمة وارتفاع صوتها ستستخدم بصورة متكررة لو أن الطرق المحيطة بالمطحن والمؤدية إليه ضيقة حيث سيكون التزاحم مع العربات الخاصة (اللاكي) والتاكسي في وضع يصعب معه عدم استخدام آلة التنبيه وهذا في حد ذاته يشكل تلوّثاً سمعياً ليس هذا فقط بل قد يكون في محيط دائرة المطحن مستشفى للأطفال يحتاجون إلى الهدوء والأمان.

ولهم الإرشادات المستخدمة في هذا المجال ما يلي:

- معدل التكاليف البيئية = التكاليف البيئية - إجمالي تكاليف التنشيط ١٠٠
- أثر التكاليف البيئية على معدل الدخل الصافي - التكاليف البيئية - صافي الدخل قبل خصم التكاليف البيئية ١٠٠
- الأهمية النسبية للأصول الرأسمالية اللازمة لعلاج التلوث لإجمالي الأصول الرأسمالية = قيمة الأصول الرأسمالية اللازمة لعلاج تلوث التلوث - قيمة إجمالي الأصول الرأسمالية ١٠٠

الصحي مما يؤدي إلى طغى الجاري مما يسبب ذلك في انتشار الأمراض بالإضافة إلى شكوى المواطنين وأحداث مشاكل في مجال الصرف الصحي لذلك فإنه من الضروري تحديث كافة الماطن وإخالة نظام السندرات الحديثة التي يتم ترطيب القمح بها بالرش حتى يحصل على احتياجه من الماء فقط ودون أن تتم عملية الفصل مع مراعاة نظافة القمح.

تتأثر الفيار خارج المطحن بولت البيئة مما يسبب لمواطني أمراض الحساسية والصدر لذلك من الضروري توافر وصيانة الفلاتر بأقسام النظافة بالمطحن حتى يعمل على تنقية الهواء الخارج للبيئة المحيطة له كذلك يجب توافر وصيانة نظام الضغط للفيار على كل مدة من معدات النظافة حتى تمنع انتشار الفيار.

وجود حشرات كاملة ويرقات وبويض هذه الحشرات ليس مولوداً للبيئة فقط بل يضر صحة الإنسان لذلك فمن الضروري تعميم استخدام جهاز الأتوليتير الذي يقتل الحشرات الكاملة واليرقات والبويض عند تشغيله بحيث تقف العورة الحيوية للحشرة وإحكام الفائلة من ذلك الجهاز ويوضع وحققاً منه بقسم النظافة أحدهما لمعالجة القمح قبل دخوله صوامع التخزين والأخر لمعالجة القمح بعد تحميل رطوبته وبذلك يمكن ضمان التخلص من الحشرات الواردة مع القمح من خارج المطحن أو الحشرات التي قد تكون أصابته داخل المطحن.

(٢) تلوث البيئة داخل المطحن:

تتأثر الفيار داخل المطحن لدى تعبئة البقيق والردة مما يسبب تولد البيئة الداخلية للمطحن وأثر ذلك على العاملين وأصابتهم بالأمراض لذلك من الضروري استخدام أجهزة حديثة لتعبئة البقيق والردة لا ينتشر منه الفيار بالإضافة إلى أنها تتميز بالسرعة ووزن المنتجات لدى تعبئتها وأيضاً ضرورة تطبيق نظام النقل بضغط الهواء مما يساعد على حماية البيئة الداخلية من التلوث.

(٣) التلوث السمعي:

التلوث السمعي من استخدام مراوح الضغط العالي لذلك من الضروري تركيب تلك المرواح على قواعد ماصة للاهتزازات كما أن جسم المروحة يجب أن يكون مغلفاً بمادة ماصة

بالضمانات المقدمة من العملاء في ضوء التعليمات الخاصة بهذا الشأن ومركز العمل المالي.

- تدعيم نظم الرقابة الداخلية على الشؤون والمخازن بما يحقق تجنب المعجزات طرف الأمان.

تدعيم نظام المصالحات حتى يحقق الغرض منه.

وأخيراً فإن العمل على سرعة تحصيل الديونيات يعتبر أساساً لتدعيم موقف السيولة المالية وعدم اللجوء إلى السحب على المكشوف وتحمل فوائد مدينة دون مبرر مع مراعاة عمل الخصصات المناسبة وأيضاً الأخذ في الحساب الديون المدومة وموشراتها.

سابعاً: هيكل التمويل:

تطور الائتمانات طويلة الأجل = الائتمانات طويلة الأجل في نهاية العام الحالي - الائتمانات طويلة الأجل في نهاية العام السابق ١٠٠

تطور حقوق الملكية = حقوق الملكية في نهاية العام الحالي - حقوق الملكية في نهاية العام السابق ١٠٠

نسبة الفروض (المصادر الخارجية للتمويل) إلى إجمالي تمويل الاستثمار = قيمة الفروض - إجمالي تمويل الاستثمار ١٠٠

صافي رأس المال العام = الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة

تطور رأس المال العامل = رأس المال العامل في نهاية العام الحالي - رأس المال العامل في نهاية العام السابق ١٠٠

نسبة الشاؤل - الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة ١٠٠

نسبة السيولة النقدية - أوراق القبض مجموع الائتمانات المتداولة ١٠٠

نسبة السيولة السريعة (النقدية) = النقدية - مجموع الائتمانات المتداولة ١٠٠

الأهمية النسبية لإجمالي التمويل الذاتي = إجمالي التمويل الذاتي - إجمالي مصادر التمويل ١٠٠

شاملاً: النشاط الاستثماري:

معدل دوران المال المستثمر: إجمالي إيرادات الاستثمار خلال العام ١٠٠

معدل صائد الاستثمار - صافي أرباح النشاط - المال المستثمر خلال العام ١٠٠

تطور قيمة المنصرف على المشروعات الاستثمارية = قيمة المنصرف للعام الحالي - قيمة المنصرف للعام السابق ١٠٠

تأسيماً: النشاط البيئي:

(١) التلوث البيئي المؤثر على المحيط الخارجي للمطحن:

إن مياه غسيل القمح بهدف تنظيفه وترطيبه (في بعض الماطن) بولت البيئة حيث يتم تصريف تلك المياه على شبكات الصرف

**الدقيق جيد
المواصفات يتج
خبر جيد**

المشاركة السياسية
الأدلة والبراهين، وقادة القيد
والجانب الآخر، يقع على
عاتقهم تطوير المجتمع في
كافة المجالات السياسية
والاقتصادية والاجتماعية
والثقافية وعلى الدولة
تتبع خطواتهم وطموحهم
في عالم متغير باستمرار
تحولات وتغيرات سريعة
وتحدياته، ويعتمد ذلك على ما
وجه الشباب في صياغة
أمنهم ومبادئهم السياسية
والدينية، وعلى مناهضة
والتجاذب الفكري في العالمين
المتنافسين.

المشاركة السياسية للشباب ودوره في المجتمع



أحمد جمال صالح، عضو
بالحزب بالجهز

وتفيد البيانات الإحصائية الصادرة عام ٢٠٠٦ عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بأن الشباب شريحة تزيد على نصف عدد السكان في مصر حيث تصل نسبة الشباب بين الخامسة عشرة والخامسة والأربعين إلى ٤٨,٢٪ وترتفع هذه النسبة إلى ٦٩ ٪ من إجمالي عدد السكان إذا ما أضيفت لها شريحة النشء من سن السادسة وحتى الخامسة عشرة .

ومن ثم يرى علماء الاجتماع أن هذه الفئة تمثل القوة الدافعة لحركة المجتمع وتطويره ، لذلك يلزم العمل على تحديث السياسات وتنظيم البرامج اللازمة لتنمية مهاراتهم وتزويدهم بمختلف الخبرات والاتجاهات وإعمال العقل في جميع التصرفات ،

ويعتبر الشباب ثروة بشرية هائلة قادرة على مواجهة التحديات في الحاضر والمستقبل وعلى تغيير وتحديث المجتمع في ظل الظروف التي نعيشها . له حقوق كما عليه أيضا واجبات ، فالشباب له حق الحياة الآمنة والحصول على جميع الخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية والتعليمية والعمل والإنتاج وله الحق في ابداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرار كما أن له حقوقا يكفلها له الدستور والقانون ، مثل حق الانتخاب والاختيار الحر ، والمشاركة السياسية وتقيم قضايا الوطن وعلى الجانب الآخر فإن على الشباب واجبات تحتم عليه المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتحصي لأوجه الفساد والاستغلال والممارسات السلبية في الحياة العملية ، والمشاركة السياسية هي أحد أنواع المشاركة المجتمعية إذ تتضمن معلومات وخبرات ومهارات واتجاهات سياسية ، وتنشرون مؤسسات المجتمع المختلفة وتتفاعل لتنمية هذه المشاركة وتأتي الأسرة في مقدمة هذه المؤسسات نظرا لأنها أكثر المؤسسات تأثيرا وتكاملا معها المدرسة والجامعة والمؤسسات المدنية التي تشارك في هذه المسئولية .

مشكلة الدراسة :-
تتفق كثير من نتائج الدراسات العلمية السابقة على سلبية الشباب وعزوفهم عن المشاركة في العمل السياسي ، بدوا من ضعف الإقبال على التصويت أو الترشح في الانتخابات السياسية على جميع

المستويات ، وسروا بضعف المشاركة في الانضمام لعضوية الأحزاب والتنظيمات السياسية من خلال القنوات الشرعية .
بناء على ذلك فإن الدراسة الراهنة تحاول رصد المتغيرات العالمية والمحلية المعاصرة وانعكاساتها على المشاركة السياسية للشباب المصري والعوامل المرتبطة بضعف مستوى المشاركة السياسية بينهم وتحديد الأدوار والمستويات .

أهمية الدراسة :-

١ - تسهم في إثراء الأدب السياسي المرتبط بالمشاركة السياسية للشباب .
ب - تفتح مجالات في موضوعات يمكن أن يتناولها بعض الباحثين والطلاب وأساتذة الجامعات بالبحث والدراسة .
ج - تساعد القائمين على العمل التربوي من خلال الأسرة ، المدرسة ، الجامعة على إعادة النظر نحو الأساليب المتبعة حاليا في تنمية المشاركة السياسية للشباب .

د - تساعد القائمين على تخطيط وتنفيذ البرامج الإعلامية على إعادة النظر نحو الأساليب المتبعة في تنمية المشاركة السياسية للشباب .
محتويات الدراسة :-

- ١ تعريف المشاركة وأنواعها .
- ٢ منطلقات المشاركة السياسية للشباب
- ٣ المتغيرات العائلية والمحلية وانعكاساتها على المشاركة السياسية للشباب .
- ٤ واقع المشاركة السياسية للشباب .
- ٥ خصائص المشاركة السياسية للشباب .
- ٦ التوصيات .

أولا - تعريف المشاركة وأنواعها :-
وتعني الجهود المشتركة الرسمية وغير الرسمية في مختلف المستويات لتعبئة الموارد المتوافرة أو التي يمكن توفيرها ، لمواجهة الحاجات الضرورية ووفقا لخطة مرسومة وفي حدود السياسة المجتمعية للجميع ويمكن تقسيم المشاركة الى ثلاث مشاركات

المشاركة

اجتماعية ، اقتصادية ، سياسية .
■ **المشاركة الاجتماعية :** يعنى بها مجموعة الأنشطة التي تهدف الى التقلب على المشكلات العملية اليومية ومنها



والأقسام العلمية والمهنية المعنية بالأمور السياسية .

د - ضعف الممارسات الديمقراطية

التي تمثل جوهر المشاركة السياسية .

و - ضعف دور المؤسسات السياسية الممثلة في الأحزاب والتنظيمات السياسية وغيرها .

الانعكاسات - وقد انعكست هذه المتغيرات على مستوى وفاعلية المشاركة السياسية للشباب وأصبح متحيزا أو سلبيًا في هذه العملية ، فهناك مثلاً مجموعة الشباب ذات الفكر المتطرف ومجموعة أخرى تعيش حياة تهدف إلى إشباع حاجاتها المادية فقط ومجموعة ثالثة لا تهتم بما يدور حولها في الحياة السياسية .

رابعا - واقع المشاركة السياسية للشباب -

أقوى أساليب المشاركة السياسية وتفعيلها لدى الشباب ثم تأتي بعدها الأساليب والصادر الأخرى من مناهج دراسية وتمثل القسوة هنا في كل راشد في المجتمع يتعامل سياسيا مع الشباب وتشمل الوالدين ، المعلمين ، السياسيين .

ثالثا المتغيرات العالمية والمحلية وانعكاسها على المشاركة السياسية للشباب - وتؤثر المتغيرات يدورها على واقع المشاركة السياسية للشباب ومن هذه المتغيرات :

أ - سيادة مظاهر العولمة في المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والتي تحاول جاهدة تحطيم الحواجز والحدود بين الدول .

ب - النمو المتسارع والمقصود في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات .

ج - الانتشار السريع للدراسات

جهود تطوعية كالمساهمة بالمال أو الأرض في بناء المدارس والمستشفيات ودور العبادة وكذلك المساهمة في حل المشكلات اليومية التي قد تنشأ بين الأفراد أو الجماعات .

■ المشاركة الاقتصادية : هي مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجماهير لدعم الاقتصاد القومي كدفع الضرائب والرسوم وضبط الانفاق بما يسمح بوجود فائض يدعم الاقتصاد الوطني .

■ المشاركة السياسية : وتشمل هذه المشاركة ثلاثة أنواع :

أ - مشاركة إيجابية : وهي تتفق مع مبادئ الحرية والعدالة والديمقراطية ب - المشاركة المتشخصة : هي التي تتجه نحو النظام السياسي السائد في المجتمع أو تتجه عنه .

ج - المشاركة السلبية : هي التي يكون فيها الشخص غائبا أو بعيدا عن المشاركة السياسية .

ثانيا - - منطلقات المشاركة السياسية للشباب : تستند إلى عدد من المنطلقات التي يجب أن توضع في الاعتبار عند تفعيلها ومن هذه المنطلقات .

١ - المشاركة السياسية عملية دينامية تشمل من خلال تفاعلها مع كل من -

الفهم - الاهتمام - المشاركة .

٢ - تشارك جميع المؤسسات التربوية والاجتماعية والسياسية في المجتمع من

خلال - الأسرة - المدرسة - الجامعة - وسائل الاعلام ، كل منهم فيما يخصه

■ الأسرة : - تؤدي الأسرة دورا حيويا في التربية السياسية للابناء من خلال اكسابهم ثقافة الحوار وإبداء الرأي والثقة بالنفس والاعتماد على الذات وتحمل المسؤولية .

■ المدرسة : - تعتبر المدرسة هي المؤسسة التربوية الأولى والمسؤولة عن التربية السياسية للطلاب .

■ الجامعة : - تقوم بدور أكثر فاعلية في ممارسة الطلاب للمشاركة السياسية وكتسابهم قيم الولاء والانتماء للوطن .

وسائل الاعلام :- المقروءة والمسموعة والمرئية تعد ركيزة أساسية في تنمية المشاركة للشباب لأنها تخاطب جميع الفئات وتنمية قيم الولاء والديمقراطية والحرية لديهم .

٣ - القدوة أو النموذج الأمثل : وهو

ثالثاً في شأن المؤسسات

الدينية -

■ أن يتم اختيار القيادات الدينية ممن لديهم قدر كبير من الوعي والثقافة السياسية التي تمكنهم من غرس القيم الدينية والفاهيم والمفاهيم السياسية لدى الشباب بأسلوب موضوعي .

■ التركيز على أهمية تدعيم أسلوب الحوار الديمقراطي واحترام الرأي والرأي الآخر في المناقشات .

■ إعداد وتنفيذ بعض برامج التنمية السياسية للشباب .

رابعا - في شأن دور الإعلام :-

■ تقديم برامج إعلامية تهدف الى التوعية السياسية للشباب على أن تعرض بأسلوب يتفق مع الفروق بينهم .

■ الاستفادة من الأفراد ذوي الخبرة السياسية في تقديم موضوعات وبرامج يستفيد منها الشباب .

■ عرض نماذج وامثلة للمشاركة السياسية للشباب في مجتمعات مختلفة تهدف الى تعريفهم بكيفية مشاركته السياسية .

■ تقديم برامج إعلامية تشجع الشباب على ضرورة المشاركة في الانتخابات وتنمي لديهم قيم الولاء والانتماء لبلدهم .

خامساً في شأن وجود صف ثان من القيادات الشبابية :-

يجب على القيادات أن تجعل لها صفاً ثانياً من القيادات الشبابية تكسيهم خبرة القيادة وتحمل المسؤولية ومشاركتهم في اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب وأن تبادلهم ادوار السلطة وأن تؤهلهم بدورات تدريبية فعالة .

سادساً في مجال القيادة والسلطة

-

■ ضرورة تعريف الشباب وتثقيفهم بمبادئ الديمقراطية من حيث الحرية في إبداء الرأي في أمور المجتمع واحترامهم للرأي الآخر في الحوار والمناقشات . كما يجب أن يكون هناك مساواة في توزيع الأدوار على الشباب والعدالة فيما بينهم .

المرجع :

الجلسات القومية المتخصصة الدورة الثامنة والعشرون لعام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨

الإحساس بوحدة الهدف والمصير المشترك والرغبة في بذل الجهود لمساندة الدولة والتخفيف من أعبائها .

التوصيات

تحدد التوصيات في عدة نقاط أهمها :-

أولاً في شأن دور الأسرة :-

■ إعداد وتنفيذ برامج تهدف الى توعية الوالدين وتثقيفهم بكيفية تربية أبنائهم تربية سياسية وذلك من خلال إكسابهم قيم الولاء والانتماء وحرية الرأي والحقوق والواجبات .

■ دمج موضوعات المشاركة السياسية ضمن برامج محور الأمية وتعليم الكبار بهدف محو الأمية السياسية لكبار .

■ تنفيذ حملات تثقيف سياسي للأسر في المناطق النائية ، الرياضية تهدف الى تعريف الوالدين بأدوارهم في مجال التربية السياسية لأبناء .

■ وضع برامج في التوعية السياسية لتخاطب الوالدين من خلال وسائل الإعلام المختلفة بهدف تثقيف الأبناء وتدعيم مشاركتهم السياسية .

ثانياً في شأن دور المدرسة والجامعة :-

■ نشر الوعي لدى الطلاب بأهمية المشاركة السياسية من خلال الندوات والمحاضرات وغيرها .

■ الاهتمام بإجراء برامج حوارية بين الطلاب وبعضهم البعض من ناحية وبين بعضهم والمثوليين السياسيين من ناحية أخرى .

■ اتاحة الفرص للطلاب للتعبير عن آرائهم في القضايا التعليمية والصحية ، الزراعية والسياسية التي ترتبط باهتماماتهم ومتابعة الأحداث الجارية في المجتمع .

■ ترسيخ أسس الديمقراطية والعدالة في محتوى المقررات الدراسية ومناقشة آراء الطلاب حول هذا المحتوى .

■ زيادة مساحة الاهتمام بالقضايا السياسية داخل الأنشطة الطلابية بالجامعات .

■ قيام أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والفكر السياسي بإجراء الحوارات والمناقشات مع الطلاب داخل الجامعة وخارجها بهدف إعدادهم للقيادة والمشاركة السياسية .

على الرغم مما يتضمنه الدستور والقوانين واللوائح من مبادئ الديمقراطية التي تشجع على ممارسة المشاركة إلا أن استقرار واقع هذه المشاركة يشير الى ضعف مستواها حيث لا يحرص الشباب على المشاركة في الانتخابات البرلمانية والطلابية والإهمال في استخراج البطاقة الانتخابية ويرجع ذلك الى عدة عوامل منها :-

١ - غياب الصف الثاني من القيادات الشبابية بسبب تمسك بعض القيادات بالسلطة .

ب - الشعور بضعف تطبيق مبادئ الديمقراطية - والحرية - والمساواة - والعدالة .

ج - ضعف الادوار والمسئوليات التي تقوم بها المؤسسات التربوية خاصة - الأسرة - المدرسة ، الجامعة ، الاعلام .

خامساً خصائص المشاركة السياسية للشباب :- لكي تكون المشاركة ناجحة لا بد أن تتصف بمجموعة من هذه الخصائص وهي :-

■ المشاركة سلوك تطوعي وتشاط اداري يتم من خلال تقديم الشباب جهودهم نتيجة شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية تجاه قضايا أو أهداف المجتمع .

■ أنها سلوك يتكسبه الشاب خلال تفاعله مع الأفراد والمؤسسات الموجودة في المجتمع .

■ أنها سلوك إيجابي وأهم يقوم على أداء أعمال فعلية وتطبيقية وثيقة الصلة بحياة المجتمع .

■ أنها عملية اجتماعية شاملة ومتكاملة متعددة الجوانب تحتاج لبهد جميع أفراد المجتمع في كل مرحلة من مراحل التنمية يبدأ بالتخطيط والتنفيذ والرقابة .

■ لاتقتصر المشاركة على نشاط أو مجال واحد من أنشطة الحياة ، بل يمكن أن يشارك فيها جميعاً في آن واحد .

■ أنها حق وواجب في ذات الوقت فمن حق كل فرد بالمجتمع أن يشارك في مناقشة القضايا التي تمهده وينتخب من يمثله بالبرلمان وأن يرشح نفسه إذا ما توافرت لديه الضوابط القانونية والقدرة على قيادة الجماهير .

■ تعمل المشاركة على توحيد الفكر الجماعي للأفراد وتسهم في بلورته نحو

محو الجزاءات التأديبية للعاملين .. كيف؟ وما الأثار المترتبة على ذلك؟

بالدولة باعتبارها الضريبة العامة في مجال الخدمة المدنية ووفقاً للإحالة المنصوص عليها في المادة (١) منه وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء النيابة الإدارية تنظيمياً خاصاً للنيابات بأبى فكرة محو الجزاءات وهو ما راعاه المشرع بإغفال النص عليه ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك إلى قانون العاملين (المقترح) فتوى رقم ٢٨٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٠

٢. أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع تنظيمياً قانونياً مستكاملاً لتأديب أعضاء مجلس الدولة مراعيًا في ذلك أهمية الوظائف وطبيعتها القضائية وهي بذلك تختلف عن الوظائف التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة من حيث معيار المساءلة التأديبية ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها أو السلطة المختصة بتوقيعها ولم يرد بقانون مجلس الدولة أحكام خاصة بمحو تلك الجزاءات على النحو الوارد بقوانين العمل المدنية والتجارية ومن ثم فإن نظام تأديب أعضاء مجلس الدولة لا يعرف محو الجزاءات ولا يجوز القول بأن أول هذه الأحكام من نص على محو الجزاءات يؤدي إلى الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بإعترافه الشرعية العامة في مجال الخدمة المدنية وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء مجلس الدولة تنظيمياً خاصاً لتأديب بأبى فكرة محو الجزاءات وهو ما راعاه المشرع بإغفال النص عليه ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك إلى قانون العاملين المدنيين في هذا الشأن (الطعن رقم ٢٥/١٣ جلسة ١٩٨٦/١٠)

٣. امتناع جهة الإدارة عن إصدار قرار بمحو الجزاءات دون سبب يبرره القانون . مخالفاً لقانون

من حيث أن محو الجزاء يتم بقرار من لجنة شئون العاملين بعد التحقق من إستيفاء العامل للشروط المقررة لمحو هذه الجزاء طبقاً لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه وهي محض لمدة اللازمة لذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضية وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه ويتم ذلك دون حاجة إلى تقديم العامل بطلب بذلك وأنه يتعين في إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت شروطه طبقاً لأحكام القانون .

وفي هذا الطعن رقم ٣٣/٣١٧ جلسة ١٩٨٦/٨

من حيث أن القابض من الإطلاع على المستندات والأوراق المقتضية في الدعوى أن المحكمة التأديبية

في حين ناطم بلجنة شئون العاملين الإختصاص بإصدار قرار بمحو الجزاء بالنسبة لأفراد الطائفة الثانية .

■ ووفقاً لحكم المادة ٦٣ من اللائحة التنفيذية لقانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ والسالف البيان إليها فإنه يتعين على لجنة شئون العاملين إتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت الشروط المنطبقة قانوناً لذلك دون الحاجة إلى تقديم العامل طلباً بذلك .

■ وبإلحاق أن ما يصدر من لجنة شئون العاملين في هذا الشأن يعد قراراً إدارياً لا يستكمل ويستجعب كافة مقومات الأمر الذي يجعله قابلاً للطعن عليه بالإلغاء .

■ وبخصوص الآثار التي ترتب على محو الجزاء فإنها تخلص حصيصاً بين من نص المادة ٩٢ سالفه البيان في اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل بما مفاده أنه لا أثر لمحو الجزاء على ما رتبته ذلك الجزاء من آثار بالنسبة للماضي . كما يترتب على محو الجزاء رفع أوراق الجزاء من ملف خدمة العامل .

■ وبخصوص الآثار التي ترتب على محو الجزاء على القانون رقم ١١٧ / ١٩٥٨ قد وضع تنظيمياً قانونياً خاصاً لتأديب أعضاء النيابة الإدارية مراعيًا في ذلك أهمية ووظائفهم وطبيعتها القضائية وهي بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة وقد أدى ذلك إلى اختلاف في نظام التأديب من حيث معيار المساءلة التأديبية إذ هو بالنسبة لعرض النيابة الإدارية أدق وأشد ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها عليه أو السلطة المنوط بها توقيع الجزاءات ولم يرد يتعين بهذا النظام أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد في قوانين العاملين المدنيين المتتالية ومن ثم يتعين القول أن نظام تأديب أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف محو الجزاءات

ومن حيث أنه لا يغير من ذلك وقد خلا القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من نفاذ محو الجزاءات فإنه يتعين الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين



■ **إعلام: أحمد أمين**
■ **كيرياضين بالجزائر**

تنص المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧

١٩٧٨ على الآتي:
١- تحصى الجزاءات التأديبية التي توقع على العاملين بالنسبة لعضو الفرقة الثانية:

١ - ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإندار والصمم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .
٢ - ستة في حالة الخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام .

٣ - سنتان في حالة تأجيل العالوة أو الحرمان منها .

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضياً وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه ويتربط على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتب نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة له وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

اللائحة التنفيذية

مادة ٦٣ من اللائحة التنفيذية
لقانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ نص على أنه:

" على إدارة شئون العاملين دون حاجة إلى طلب من العامل إتخاذ إجراءات محو الجزاءات إذا ما توافرت شروط المحو طبقاً لأحكام القانون واستيفاء من ذلك أن المشرع فتح باب التوبة للموظف المخسر وتخصيصاً له على سلوك طرق الاستقامة . فقد قرر محو العقوبات التأديبية السابقة إزالتها به . وذلك إذا توافرت في حق الموظف المتأدين .

الأول : القضاء مدة زمنية بصفة تتفاوت تبعاً لقرار الجزاء التأديبي الموقع عليه . وذلك على النحو المبين .

الثاني : أن يثبت من ملف خدمة العامل وسلوكه وتقاريره السنوية وما يبيده الرؤساء عنه إن سلوكه كان مرضياً منذ توقيع الجزاء التأديبي عليه وقد ميز المشرع بين شاغلي الوظائف العليا وغيرهم من العاملين وذلك فيما يتعلق بالسلطة التي يناط بها محو الجزاء فعقد الإختصاص في هذا الشأن بالنسبة إلى الطائفة الأولى إلى السلطة المختصة (الوزير . المحافظ . رئيس مجلس إدارة الهيئة المختص) .

في مؤتمر صحفي لرئيس الجهاز: د. النحاس: لا توجد نية لدى الدولة للتخلص من العمالة الزائدة



أكد د. النحاس أنه لا توجد نية لدى الدولة للتخلص من العمال الزائدة التي أكدتها الدراسات التي قام بها الجهاز ولكن سوف يتم التخلص من هذا الفائض على فترات طويلة قد تمتد إلى ١٠ أو ١٥ عاماً بالخروج إلى المعاش أو إنهاء الخدمة أو الاستقالة وأن التعيينات التي تدخل الحكومة سنوياً تقدر بنحو خمسين ألفاً هم عبارة عن الأطباء والصيادلة والممرضات والوحدات المستحدثة بالمناطق الجغرافية الجديدة.

وأضاف أن الهدف من وراء فصل محافظة حلوان وأكتوبر من القاهرة لتقليل حجم المسؤولية والإشراف الذي يساعد على جودة الأداء وكان هذا مطلب للمواطنين منذ سنوات طويلة.

وأضاف د. النحاس أن الوزارة تختص بالسكان والاسرة وذلك لرسم السياسات والتنسيق بين المجالس القومية للأهوية والسكان وصندوق الأمان . أما عن نشر مفهوم الجودة والأداء فقد أشار د. النحاس أن الجهاز من خلال اختصاصاته الموكلة إليه يقوم بالتنقيش سنوياً على ١٠% من الوحدات الإدارية وسوف يقوم بتغيير مفهوم الجودة ونشرها أثناء عمليات التنقيش بالإضافة إلى تنظيم دورات تدريبية للعاملين في قطاع اللديريات والوحدات القائمة بهمام التنقيش حتى يكون الجهاز الإداري على أعلى مستوى من المسؤولية .

وأكد سيادة على أن دخول العاملين قد تضاعفت خلال الأربع سنوات الأخيرة بنسب كبيرة عما تحقق خلال الفترات السابقة وأن أجور العاملين خلال العام الماضي وصلت إلى ٨٣ مليار جنيه تقريباً وكانت من أربع سنوات نحو ٤٢ مليار جنيه فقط .

بالإسكندرية قد حكمت بمجازاة الطاعن بالوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة ستة أشهر وذلك بحكمها الصادر في الدعوى التأديبية رقم ١٥/٨ ق جلسة ١٩٧٣/٢/٤ وأنه صدر تنقيشاً لذلك قرار الإدارة بتاريخ ١٩٧٣/٢/٥ وإذ حُضت على هذا الحكم مدة أطول من تلك المقررة لحوم طبقاً لأحكام المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهي ثلاث سنوات كما كشفت تقارير المدعي السنوية وملف خدمة وما أبداه الرؤساء عنه أن سلوكه خلال هذه الفترة وما تلاها كان مرضياً ومثل ذلك في أن تقريره السنوي عن عام ٧١/ ١٩٧٥ ، ٧٥ / ١٩٧٦ كان بمرتبة جيد وجاءت تقاريره السنوية عن السنوات التالية من ١٩٧٦ وحتى ١٩٧٩ جميعها بمرتبة ممتاز وقد دون رئيسه المباشر ملاحظاته على التقارير الأخيرة بأن المدعي اكتسب الكثير من المهارات والخبرات ويوصي جاهدًا لخدمة مافله العلمية بكافة الإمكانيات ويقتبل الإرشاد والتوجيه والنقد بروح طيبة ولديه استعداد لعمل كل ما يتطلبه شأن حالته الصحية والنفسية جيدة ويؤدي عمله بصورة مرضية ٠٠٠ كما أشار ناظر الدرسية التي يعمل بها المدعي على الطلب المؤرخ ١٩٨٠/١/١٢ المتقدم منه لحو الجزء بما يفيد أنه ممتاز علمًا وخلقًا ومتفان في عمله ويتعاون مع للدرسة وتقاريره طوال مدة عمله بالدرسة ممتاز فضلاً عن أن المدعي قد تمت ترقيته عام ١٩٨٠ بالأمر التنفيذي رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٠ من مرس ترقيية فنية إلى وظيفة مدرس أول بدات الإدارة ونال جائزة الشوق في تدريس مادة التربية الفنية في امتحان الشهادة الإعدادية لعام ١٩٨٠ ومن ثم فقد توافرت في شأنه الشروط المقررة لحو الجزء وفقاً لأحكام المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومن ثم فإن إستنتاج الجهة الإدارية المختصة من حو الجزء المشار إليه يرضى غير هائم على سبب قانوني يبرره الأمر الذي يجعل قرارها في هذا الشأن مخالفاً للقانون واجب الإنفاء .

٤. محو الجزء لا يتنى المصلحة في طلب إلغاء قرار الجزء بالنسبة للمستقبل ولا يحو آثار الجزء التي ترتبت في الفترة السابقة على المحو بلوى ذلك يظل للعامل مصلحة في طلب إلغاء قرار الجزء لإزالة ما يكون قد ترتبت عليه خلال فترة وجوده) ويكون إلغاء قرار الجزء خلال المواعيد المحددة قانوناً للمطلب .

الطلب رقم ٣٨١ لسنة ٣٥ جلسة ١٩٩٥/١/٣١ . وبعد هذا العرض يشرع تسالول حول الجهة الإدارية المختصة بالحو للعامل الذي نقل من جهة إلى أخرى وهل هي الجهة المنقول منها أم المنقول إليها .

إنه الرأي إلى أن الجهة المختصة بمحو الجزء للعامل المنقول هي الجهة التي يتبعها العامل وقت انقضاء المدة الواجبة للمحو تأسيساً على أن محو الجزء يتم بقوة القانون في حالة توافر شروطه السابق عرضها .

المراجع : دكتور / زكي محمد النجار الوحيش في تأديب العامل ومستشار / سمير يوسف شرح قانون العاملين

التطبيع Normalization بصفة عامة

هو تغيير ظاهرة ما بحيث تتفق في بنيتها وشكلها واتجاهها مع ما يفرضه البعض ، طبيعياً ، ، و بمعنى آخر هو إعادة صياغة الإنسان حسب معايير محددة بما يزيل ما لا يتفق مع المألوف والطبيعي من وجهة نظر الملاحظ ، وهو ايضاً أن يجعل ما يراد منا طبعاً فينا وسجية.

ويقصد بالتطبيع التنظيمي العملية التي يمر بها الفرد لكي يتعلم المعارف والقيم والاتجاهات، وأنماط السلوك المتوقعة التي تمكنه من التكيف مع البيئة التنظيمية والتواصل مع افراد المنظمة و القيام بدوره الوظيفي والمشاركة كعضو فاعل في المنظمة اي إعادة صياغة العلاقة بين المنظمة والعاملين .

وترتبط عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي بالدور الوظيفي الذي يلعبه الفرد في المجتمع . فكل وظيفة او منصب قيم وسلوكيات وصادات اقربها المجتمع تحكم هذه الوظيفة وعلى كل من يشغل هذه الوظيفة ان يكتسبها (المدرس - الطبيب - الممرضة الجندي الخ) . وبذلك فإن التطبيع التنظيمي يرتبط بنمط السلوك المرغوب والمتوقع من أي فرد يشغل وظيفة معينة. وبما ان الموارد البشرية تمثل أهم أصول المنظمة لكونها " رأس المال النقي " ، او بمعنى اخر " رأس المال المعرفي " ، فقد اهتمت هذه الموارد البشرية المزيد من الاهتمام لأنها الأساس في التنمية المستدامة. وأصبحت المنظمات في تسعى لاستقطاب العقول الشابة والدماء الجديدة التي تستطيع ان تضع لناجه من افكار جديدة وإبداعات في شرايين المنظمة. وتأتي الموارد البشرية التي تم تعيينها حديثاً في العمل وهي مليئة بطاقات كثيرة وأمال كبيرة ورغبات متنوعة وتوقعات عالية. وهي حين تبدأ أول خطواتها في الحياة العملية تكون

تتصف العلاقة بين الفرد والمنظمة بالعلاقة التبادلية. فالمنظمة تسعى لتحقيق أهدافها من خلال اختيار أفضل العناصر من بين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة بها . والفرد يسعى لتحقيق أهدافه من خلال اختيارد للمنظمة التي تحقق طموحاته المهنية.

وتعتبر عملية التطبيع التنظيمي جزء لا يتجزأ من الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية . ويستلزم لنجاحها التخطيط والأعداد الجيد . فماذا يعني التطبيع التنظيمي ؟ وما علاقته بالتدريب ؟ وكيف يؤثر في الأداء ؟

التطبيع التنظيمي



■ اعلان نور الهدى توكول

كبير باحثين بقطاع التدريب



بحاجة شديدة إلى من يأخذ بيدها لينزِل عنها القلق والتوتر والضغط النفسي والعزلة ويديب الجليد . وتبدأ عملية الإعداد والتهيئة والتي تهدف إلى إحداث التوافق بين أهداف الأفراد وتوقعاتهم وتصوراتهم الإيجابية نحو المنظمة . وبين أهداف المنظمة ، فهي بحاجة إلى برنامج تدريبي متكامل يعمل على تصريفهم بالأمور التي تسود المنظمة التي يعملون بها من قيم وأعراف وثقافة بما يؤدي إلى التكيف مع بيئة العمل الجديدة وإزالة المشاعر والأحاسيس السلبية التي قد يشعرون بها . ويعرف ذلك في أدبيات الإدارة بـ "التأقلم التنظيمي" أو "التطبيع التنظيمي" فما هو التدريب ؟ وما هي عملية "التطبيع التنظيمي" ؟ وما دور التدريب في هذه العملية ؟

تعددت تعريفات التدريب في أدبيات الإدارة . وسأكتفي بالإشارة إلى أحد التعاريف المؤدى للمعنى تاركة للقارئ العزيز مجال البحث في الكتب المتخصصة لمزيد من التعاريف ، فالترتيب كما عرفه (الطعان ٢٠٠٧) هو : "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاءة أدائهم" . وهناك أيضاً تعريفات كثيرة للتطبيع التنظيمي أو بمعنى آخر التأقلم التنظيمي . منها أنه : "العملية التي تتم بموجبها سلسلة من الخطوات تتضمن استيعاب الموظف الجديد وتقبله القيم وأنماط السلوك والمصرفية الاجتماعية الأساسية لممارسة دوره في المنظمة وللمشاركة كعضو فيها" . وتعريف آخر هو : "العملية التي من خلالها يتمكن الفرد من تعلم الانظمة والقيم والعادات وأنماط السلوك المقبولة حال دخوله منظمة ما أو جماعة ما . ويهدف إلى محاولة تقريب صورة الفرد للمنظمة وصورة المنظمة للفرد" . وعرف أيضاً بأنه "عملية تحقيق التكيف التي تحدث لدى الأفراد عند محاولتهم تعلم قيم وأعراف العمل في المنظمات التي يعملون بها للمرة الأولى" .

وعملية التطبيع التنظيمي لا تحدث فقط عند بداية التعيين في المنظمة ولكن في كل مرة ينتقل فيها الموظف من إدارة إلى أخرى أو من قسم لآخر . أو حال تدوير العمل وعند شغل وظائف جديدة أو تقلد مناصب أكبر كما في حالة الترقى . أي أنها عملية مستمرة باستمرار الحياة الوظيفية .

كما تهدف عملية التطبيع التنظيمي إلى المحافظة على الموارد البشرية وحياتها من

المواطنین في حلها ، وهناك هدف أساسي ينبغي للتدريب تحقيقه وهو تنمية الإحساس بالمسئولية ومساعدة كل موظف على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وصمل الآخرين وبين هدف المنظمة . ويؤدي ذلك إلى رفع مستوي الأداء في العمل . ورفع مستوي من يؤدونه بإتقان في نظر أنفسهم ونظر المنظمة والمجتمع ، فهو إلى جانب ما يهدف إليه من تجويد العمل يؤدي أيضاً إلى سعادة العاملين الذين يستطيعون تطوير انفسهم وثبات ذاتهم من خلال الأعمال التي يؤدونها .

كما يحقق التدريب عند بداية التعيين تعريف الأفراد المتضمنين للمنظمة حديثاً بأهم معالم الوظيفة من واجبات ومسئوليات وقوانين ولوائح العمل . وإعطائهم صورة واضحة عن الهيكل التنظيمي للمنظمة ونظام الاتصال في العمل ، وكذلك المزايا التي تقدمها المنظمة مثل العلاج الطبي / ونظام الإجازات / البدلات ، أنظمة وإجراءات العمل / ساعات العمل - أي تزويدهم بالمعلومات التي تجعل الموظف محيطاً بموقعه في العمل بدلاً من أن يشعر بحالة من الطغيان النفسي الذي يشعر به عادة إذا لم يواجه مثل هذه البرامج .

كما يعتبر التدريب لازماً عند النقل إلى وظيفة جديدة للتأهيل للقيام بأعباء من نوع جديد ، وأيضاً عند تغير ظروف العمل كإدخال أساليب جديدة أو نظم مستحدثة ،

المشاكل التي قد تحدث نتيجة إحباط أو مشاعر سلبية تصيبهم وتؤدي بهم إلى تركهم المنظمة كما تهدف إلى تقليل معدلات الغياب عن العمل والنتكاوى . وتعريب العاملين الجدد برؤية المنظمة المستقبلية ورسالتها والسياسات التي تعمل من خلالها ، وأهداف المنظمة والمزايا التي تقدمها للعاملين مادية أو عينية ، وكذلك فرص الترقى والثقافة التنظيمية السائدة بها ، ضمان الولاء والانتماء للمنظمة ، تحقيق التواصل بين المنظمة والموارد البشرية لا ذلك من أثر على الأداء

علاقة التدريب بالتطبيع التنظيمي،

يمثل التدريب محوراً أساسياً في مجال التطبيع التنظيمي حيث يمتحن على إدارة التدريب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإدارات المختلفة في مجالات تخصصاتهم . وتصميم البرامج التدريبية المتضمنة للمعول السلوكية اللازمة في مجال العمل مثل أخلاقيات العمل / السلوكيات المرغوبة / تقويم الأداء / معايير الأداء المطلوبة لتهيئة هذه الموارد البشرية للقيام بهامها بكفاءة وفاعلية .

فالأهداف العامة لأي برنامج تدريبي المساهمة في حل مشاكل العمل ، وتعديل سلوك المتدربين لضمان أداء العمل بفاعلية والتعريف على المشكلات المختلفة وإيجادها على المستوي القومي والمحلي والإجرائات التي تستخدمها المودة وأسلوب معاونة

تقرير مصور

تطوير الخدمات الطبية للعاملين بالجهاز



د. صفوت
النحاس
يفتح
العيادة
الطبية
بالجهاز بعد
التطوير

في اطار خطة التطوير الشاملة
للجهاز افتتح الدكتور صفوت
النحاس رئيس الجهاز عملية
تطوير إدارة الخدمات الطبية من
حيث المكان والأجهزة وتدريب
العاملين لتكون الخدمة المؤداة
علي أعلى مستوى من حيث
الجودة والكفاءة.
حيث تم تجهيز جميع اقسام
العيادة (الأسنان والباطنة
والعمل بكافة الأجهزة
الطبية الحديثة)

الأسنان، تم
تجديدها على
أعلى مستوى
وبأحدث الأجهزة
ويتم حاليا إجراء
الأشعة الخاصة
بالأسنان ومتابعة
التركيبات بعد
إجراءها للسادة
العاملين وأسرمهم



المراد، تم تزويدها بأحدث الأجهزة الطبية
المتخصصة وذلك لأعضاء الصندوق وأسرمهم وتم
التعاقد من اثنان من الأطباء الاستشاريين
للمعجون .



الجراحة : تم تزويد العيادة بأحدث الآلات وإجراء العمليات
البسيطة.



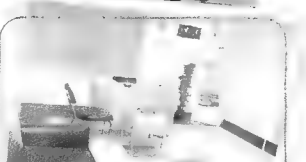
عيادة النساء: تم تزويد العيادة بجهاز سونار حديث
وعدها لأطباء الاستشاريين في النساء والتوليد



استراحة: تم تجهيز الاستراحة على المستوى اللائق
بالجهاز والإدارة الطبية



الفياريات: يوجد بالعيادة غرفة مخصصة لعمل الفياريات
الطبية وهي تشمل الفياريات على الجروح وفك الفرس
والعمليات الخفيفة .



غرفة الكشف: تم تجهيزها على أعلى مستوى لراحة
الطبيب والمريض .

لماذا تحدث هشاشة العظام بشكل شائع في النساء؟

يكسر في الورك، و ٢٤٠٠٠٠ يصابون بكسر في الرسغ، و ٥٠٠٠٠٠ يصابون بكسر في العمود الفقري خلال سنة واحدة. ومع إضافة الكسور الأخرى الأقل شيوعاً فإن ١,٣ مليون كسر في العظام يحدث بسبب هشاشة العظام في بلد واحد في سنة واحدة.

وكسور الورك الناتجة عن مرض هشاشة العظام ليست فقط مؤلمة، وإنما قد تسبب الإعاقة الشديدة للأنشطة الأساسية جداً في الحياة الطبيعية. فإن حوالي ٨٠ في المائة من الناس المصابين بكسر الورك يكونون عاجزين عن السير بعد ستة شهور. والأخطر من ذلك فإن ما يصل إلى ٢٠ في المائة من الناس يتوفون خلال سنة واحدة بعد تعرضهم لكسر الورك. وبالإضافة إلى هذا، فإن الكسور المتعددة في الرسغ والورك الناتجة عن هشاشة العظام كل سنة تؤدي إلى الألم ومعاذلة لا توصف. وتحدث كثيراً من أنشطة الحياة المصابين.

ومع أنه من الممكن، تقدير عدد الأشخاص الذين يصابون بكسر في العظام كنتيجة لهشاشة العظام فإنه من الصعب جداً تقدير عدد الأشخاص المصابين فعلاً بهشاشة العظام ولكنهم لم يعرفوا ذلك بعد. حيث أن المرض عادة غير مؤلم، فإن العديد من هؤلاء الأشخاص لا تكون لديهم أدنى فكرة عن إصابتهم بمرض هشاشة العظام حتى يتعرضوا لكسر. ويرى الخبراء أن حوالي ٢٥ في المائة من النساء فوق سن الخمسين مصابات بمرض هشاشة العظام وحوالي نصف جميع النساء اليصابات فوق هذا السن معرضات لخطر الإصابة بهشاشة العظام.

كيف تحدث هشاشة العظام؟

إن عظامنا تتقوى في مقتبل حياتنا، عندما نكون في مرحلة النمو. وهي تصل عادة إلى أشد قوتها في أواخر سن المراهقة أو في العشرينات من العمر. بعد هذا الوقت، تبدأ العظام بالتآكل تدريجياً وتصبح أكثر هشاشة طوال الجزء المتبقي من عمرك. ويمكن للأطباء أن يحسبوا على مؤشر جيد لقوة العظام بقياس الكثافة العظمية، والذي يمكن إجراؤه بواسطة اختبار بسيط يشبه الأشعة السينية. والشكل أدناه يوضح أن الكثافة العظمية تصل إلى أعلى مستوياتها في العشرينات من العمر (وهذه تسمى ذروة الكتلة العظمية) ثم تنقص بعد ذلك. وعلى الرغم من

٢٥٪ من النساء فوق الخمسين مصابات بهشاشة العظام

والتي قد تنشأ بدون ألم وأول أعراضه هو حدوث الكسور. لذلك فإنه من الضروري أن نبني عظاماً قوية في شباننا. ونحافظ عليها مع تقدم العمر. ويجب أن نتصرفي ما إذا كنت معرضة للإصابة بهشاشة العظام. حتى يمكنك اتخاذ الخطوات التي قد تمنع حدوث هذا المرض لتتفهمي تقدمه.

ما هو حجم مشكلة هشاشة العظام؟

في عام ١٩٩٠ قدرت نسبة كسور الورك بـ ١,٧ مليون على مستوى العالم وبحلول العام ٢٠٥٠ ستزداد إلى ٦,٣ مليون. في عام ١٩٩٠ كانت نصف هذه الكسور في أمريكا الشمالية وشمال أوروبا.

وبحسب التقديرات في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها فإن هشاشة العظام تصيب أكثر من ٢٥ مليون شخص. وتكتسب لمرضهم فإن ٢٥٠٠٠ من هؤلاء الأشخاص قد يصابون

ترقق العظام يجعل العظام أكثر هشاشة بحيث تكون قابلة للكسر بسهولة. وهو أكثر شيوعاً في النساء منه في الرجال، وقد يتسبب في مصاعب خطيرة.

هشاشة العظام تصيب النساء في منتصف الأربعينات بل وأيضاً في الثلاثينات من العمر كما تصيب التقديرات في السن. فمخاطرة حدوث كسر في الورك بسبب هشاشة العظام عند النساء تفوق إجمالي مخاطر حدوث سرطان الثدي وعرق الرحم والمبايض مجتمعة، إن هشاشة العظام قد تسبب خطراً كبيراً على صحتك، بل وأيضاً على حياتك. ولكن لا تباي، توجد بعض الخطوات البسيطة يمكن اتخاذها لمساعدتك على تقليل هذه المخاطر.

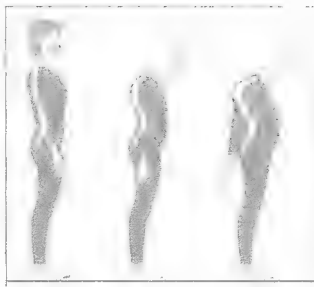
علامات هشاشة العظام؟

هشاشة العظام هي أحد أمراض العظام. وهو تغيير يطلق على نقص غير طبيعي واضح في كثافة العظام (كمية العظم العضوية وغير العضوية) وتغير نوعيته مع تقدم العمر. العظام في الحالة الطبيعية تشبه قطعة الإسمنت المزهة بالمسام الصغيرة. وفي حالة الإصابة بهشاشة العظام يقل عدد المسامات ويكبر وتصبح العظام أكثر هشاشة وتضعف صلابتها، وبالتالي فإنها يمكن أن تتكسر بمنتهى السهولة. والعظام عرضة للكسر في الممرضى المصابين بهشاشة العظام في الورك والخصر، الساعد - عادة فوق الرسغ مباشرة - والعمود الفقري وهذه الكسور التي تصيب عظام فقرات العمود الفقري قد تجعل الأشخاص المصابين بهشاشة العظام يتقصصون في الحمول. وقد تصبح ظهورهم

محنكة بشدة ومحددة.

وهي كل سنة، يتعرض العديد من الأشخاص المصابين بهشاشة العظام لحدوث كسور في الورك أو الساعد بمجرد السقوط، وآخرون قد يتعرضون لكسر العظام في ظهورهم لأسباب بسيطة قد لا تريد عن الانحناء أو السعال.

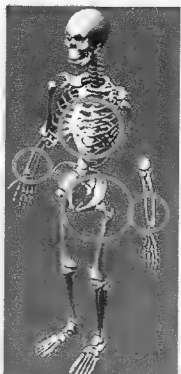
وهشاشة العظام تنشأ عادة على مدى عدة سنوات، إذ تصيب العظام تدريجياً أكثر رقة وأكثر هشاشة. ولذلك قبل أن يحدث تلف شديد وقبل أن تتكسر العظام نحتاج أن نجدد الأشخاص المصابين بهشاشة العظام، لأنه توجد الآن طرق للعلاج. وحيث أن مرض هشاشة العظام من الأمراض الصامتة



هذا هو ضغط الدم المرتفع

عندما تنام وتستريح ينخفض ضغط دمك ... ولكن عندما تتناول الطعام ... أو تدخن ... أو تتحرك فإن ضغط الدم يرتفع ... وهذا ما يحدث أيضا مع شرب القهوة ... وهكذا نجد أن ضغط الدم عند الإنسان الطبيعي يرتفع وينخفض حسب الظروف ... ولكن حتى يؤكد الطبيب أن هناك شخصا مريضا لم يأكل أو يشرب القهوة أو يدخن خلال الساعات السابقة للزيارة وهناك اتفاق عام على أن رقم ١٤٠ ملليمتر للرغم العلوي "الانقباضي للقلب" و ٩٠ للرغم السفلي "الإنقباضي للقلب" هو الحد الفاصل بين الضغط الطبيعي ومرضى ضغط الدم ... ولكن إذا كان المريض مصابا بالسكر فأقصى رقم طبيعي هو ١٣٠ للرغم العلوي و ٨٥ للسفلي وما فوق ذلك فهو مريض بارتفاع ضغط الدم وعلى العموم ... فإنه كلما قل ضغطك كنت أحسن حالا ولكن لهذا الانخفاض حدوده ولا أصبح خطرا ... ويمكن أن تلخص حالات ضغط الدم كالآتي:

- ضغط مثالي أقل من ١٢٠ على ٨٠
- ضغط طبيعي أقل من ١٣٠ على ٨٥
- مرض ضغط الدم ١٤٠ على ٩٠ أو أكثر
- تقدم العمر
- أن يكون الجنس أنثى
- انقطاع الطمث (الدورة الشهرية) في سن مبكرة قبل الخامسة والأربعين
- الحمل أكثر من ٣ مرات على التوالي
- عدم الإرضاع مطلقا أو الإرضاع لمدة تزيد على ستة شهور
- النساء اللواتي لم يحملن أو لم ينجبن أمعالا
- النحافة أو البنية الرقيقة
- ٢. **عوامل تتعلق بنمط الحياة**
- قلة تناول الكالسيوم (أقل من جرام واحد يوميا)
- عدم ممارسة الرياضة
- التدخين
- تناول المشروبات الكحولية
- تناول القهوة بكميات كبيرة
- تناول الأطعمة الغنية بالأملاح بكميات كبيرة
- ٣. **عوامل مرضية أو تناول بعض الأدوية**
- أمراض الجهاز الهضمي وسوء الامتصاص
- المشل الكلوي المزمن
- زيادة نشاط الغدة الدرقية
- زيادة نشاط الغدد جاروات الدرقية
- تناول مركبات الكورتيزون (الأدوية الستيرويدية)



إن بعض الفقد العظمي هو جزء من عملية الشيخوخة الطبيعية، فلا ينبغي أن تصبح العظام هشة جدا حتى أنها لا تتحمل إجهادات الحياة اليومية العادية، فعندما يصاب الإنسان بهشاشة العظام، فإن قوة عظامه تنقص إلى الدرجة التي فيها يصبح أكثر عرضة لحدوث الكسور بشكل تلقائي لمجرد التعرض لإصابة بسيطة.

ومخاطر حدوث هشاشة العظام لدى أي إنسان تتأثر بكمية الكتلة العظمية المتكونة إلى حين وصول هذا الإنسان إلى ذروة كتلته العظمية، وكمية الكتلة العظمية تنقص مع تقدمنا في السن، فإن مخاطر حدوث هشاشة العظام تكون أعلى في الأشخاص المسنين، ولكن هذه ليست القصة بأكملها، فهناك عدة عوامل أخرى تؤثر بشكل جوهري على السرعة التي يفقد بها الإنسان كتلته العظمية، وهذه أشياء عامة يجب أن تؤخذ في الاعتبار عندما نحاول تقسيم مخاطر حدوث هشاشة العظام لدينا.

ما هي عوامل المخاطر لحدوث هشاشة العظام؟ لماذا تحدث هشاشة العظام بشكل شائع في النساء؟

إن النساء بصفة عامة لديهن كتلة عظمية أقل من الرجال، وعظامهن أضعف - من الرجال في نفس المرحلة من العمر. وكنتيجة لذلك فإن النساء يتعرضن للإصابة بهشاشة العظام في سن مبكرة من الرجال. وذلك لأنهن يفقدن القدرة على إنتاج الإستروجين.

جميع هؤلاء النساء يفقدن آثار الإستروجين الوقائية في وقت مبكر من حياتهن ويبدأن في فقدان كميات أكبر من المادة العظمية في وقت مبكر أيضا. وكنتيجة لذلك فإنهن يتعرضن لحاصل حدوث هشاشة العظام في وقت مبكر ويجب عليهن اتخاذ الخطوات لتقليل هذه المخاطر.

بعض النساء تتوقف لديهن الدورة الشهرية لعدة شهور - بل وأبدا سنتين - قبل أن يصلن إلى الإباضة في وقت طويل. وباستثناء فترات الحمل، حيث يكون ذلك طبيعيا فإن توقف الدورة الشهرية يسمى انقطاع الطمث. وهو يحدث عادة بسبب خالي في إنتاج هرمونات الأندروجين، ولهذا السبب فإن النساء اللواتي تعرضن لانقطاع الطمث لعدة شهور أو أكثر في أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام حتى إذا عادت فيما بعد الدورة الشهرية لديهن إلى طبيعتها.

هل يوجد عوامل لمخاطر أخرى في الرجال والنساء؟

بالإضافة إلى ظروف نقص إفراز الإستروجين، توجد عدة عوامل تزيد من مخاطر إصابتك بهشاشة العظام. بعض هذه العوامل أهم من غيرها. ويمكن أيضا أن تكون آثارها تراكمية بحيث إن الأشخاص الذين لديهم عدة عوامل مختلفة يكونون أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام.

١ - عوامل متعلقة بالمرضى

■ وجود تاريخ مرض ترقق العظم في العائلة

■ مارن تحدث لديهن الدورة الشهرية. ومن بين فئات النساء اللواتي لديهن مخاطر عالية جدا لحدوث هشاشة العظام هي اللواتي يحدث لديهن الإباضة في وقت مبكر نسبيا من حياتهن - فبعد ما من حلول الإباضة في الخمسينات من العمر. بعض النساء يحدث لهن الإباضة في أوائل الأربعينات من العمر أو

■ تناول الأدوية المستعملة في علاج الصرع استعمال مميّات الدم (الهيبارين)
■ الأمراض النفسية التي تؤدي إلى اضطراب الشخصية وعدم انتظام تناول الطعام
■ نقص التمرين

وإن كان التمرين لم يعيد الكتلة العظمية المفقودة، إلا أنه قد يبطئ فقدان الكتلة العظمية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التمرين يساعد على الحفاظ على الصحة البدنية بوجه عام. وقد وفدت، والقدرة الحركية والمرنة، والتمرين على حد ذاته قد يقلل من مخاطرة حدوث كسور الورك والرسغ بعد السقوط.

■ التدرّج
بالإضافة إلى جميع المشاكل الأخرى التي يسببها التدخين، فإنه أيضا يتعارض مع صحة عظامك. فالتدخين يزيد من سرعة فقدان العظم لديك، وهذا يجعلك أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام.

■ الإفراط في تناول الكحوليات
إن تناول كميات كبيرة من الكحوليات يعيق أيضا قدرة جسمك على الحفاظ على عظامك صحيحة وسليمة.
■ نقص الكالسيوم في الطعام
إن الكالسيوم مادة خام هامة جدا يحتاجها الجسم للحفاظ على عظامك قوية وصحية. فإذا كنت لا تتناولين قدرا كافيا من الكالسيوم في طعامك، من خلال

منتجات الألبان والخضروات الطازجة، فإنك تكونين أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام. إن كمية الكالسيوم التي تحتاجها أجسامنا تختلف مع تقدمنا في العمر. ويوصى بالإكثار من تناول الكالسيوم في الأطفال والمراهقين والنساء المرضعات والنساء بعد سن الإياس.

■ إصابة الأقراب بهشاشة العظام
على الرغم من أن هشاشة العظام ليست مرضا وراثيا، فإذا كانت والدتك أو شقيقتك أو جدتك تعاني من هشاشة العظام، فإنك أكثر عرضة للإصابة بهذا المرض أيضا. وقد تكون لك قريبة أخبرها بطبيعتها أنها مصابة بهشاشة العظام، أو ربما سقطت وانكسرت إحدى عظامها. فإذا كانت والدتك قد أصيبت من قبل بكسر في الورك، فإن مخاطرتك لكسر أنت أيضا لكسر في الورك تبلغ ضعف مخاطرة امرأة لم تصب والدتها بكسر في الورك.

■ نقص الوزن أو البنية الرقيقة
إذا كنت نحيلة على غير المعتاد، فإنك أكثر عرضة لمخاطرة الإصابة بهشاشة العظام. وذلك لأن هيكلك العظمي صغير في أساسه، فيمجرد أن تبدأ عظامك تتصل وتضعف بعد سن الإياس، فإنها قد تصل إلى الدرجة التي عندها تنكسر بسهولة أكثر من عظام النساء اللواتي ينبتن أكبر.
■ العلاج طويل الأمد بالأدوية الستيرويدية

■ إن الأدوية الستيرويدية steroids عادة أساسية وأحيانا منقذة للحياة في علاج بعض الأمراض مثل الربو والتهاب المفاصل الروماتويدي. ولكن للأسف فإن الأدوية الستيرويدية قد يكون لها أثر ضار على هيكلك العظمي فهي تجعل عظامك ترق خاصة عند أخذها لفترة طويلة من الزمن. وقد يقوم طبيبك بإجراء بعض التعديلات لتقليل آثار هذه الأدوية على عظامك.

■ قلة التعرض لضوء الشمس
إن ضوء الشمس يساعد جسمك على تصنيع فيتامين د، وهو فيتامين ضروري لحفظ عظامك قوية وصحية. ومع التقدم في السن، فإن الناس يتصنعون كميات أقل من فيتامين د من الطعام. ومن هنا تزداد أهمية التعرض لضوء كاف من ضوء الشمس بهدف مساعدة الجسم على استخدام فيتامين د الذي يتم امتصاصه.

■ أمراض أخرى
بعض المشاكل الطبية قد تؤثر على صحة عظامك. من بينها:
- زيادة نشاط الغدة الدرقية
مرض الكبد
- فقدان الشهية العصبي
متلازمة كوشنج
■ فإذا كنت تعاني من أي من هذه الحالات فإل مخاطرة تعرضك للإصابة بهشاشة العظام قد تزداد.

سكر النساء أخطر.. وتجنب إصابة الأطفال به ممكن

بالسكر ولو لفترات مؤقتة ومن ثم لمضاعفاته التي لا تتأثر بها الحامل فقط بل يتأثر بها الجنين أيضا حيث تزداد احتمالات إصابته بتشوهات خاصة إذا لم تتلزم الحامل بقياس مستوى السكر في أثناء فترة الحمل. ويضيف أن ما يزيد من حجم المشكلة هو عدم حفاظ النساء على أوزانهم في حدود المقبول في أثناء فترات الحمل ووجود معتقدات خاطئة لدى المرأة المصرية تتعلق بتحمية الحامل مما يعرضها في وجعها لأثار صحية سلبية غير محسوسة وإن وعي المرأة بكل المعلومات الخاصة بمرض السكر يزيد كل أفراد أسرتها. حيث تقوم الأم عادة بتحمية أطفالها ومراقبة علامات المرض الأولي واكتشف عنها سريريا مما يجنب الأطفال مخاطر كثيرة خاصة أن سكر الأطفال يكون حادا ويظهر فجأة في صورة عطش شديد وكثرة تبول وفقدان سريع في الوزن رغم تناول الطعام بصفة منتظمة ومعدلات ثابتة. كما تتهب راحة الأسرتين من الأنسجة وهو ما ينعكس على تعريض الجسم لسمية شديدة بسبب انتشار هذه المادة في الجسم، كما أوضح الطبيب أن السكر في الأطفال يختلف كثيرا عن السكر في البالغين نتيجة اختلاف السبب ففي الصغار يحدث كنتيجة لاضطراب يصيب جهاز المناعة ويؤدي لتدمير الخلايا المفرزة لهرمون الأنسولين وهو الهرمون الرئيس المنظم للسكر في الجسم، في الأنسجة بينما ينتج السكر في البالغين عن زيادة مقاومة الجسم لعمل هرمون الأنسولين في الخلايا المفرزة. مشيرا إلى أن سكر الأطفال قد يبدأ من الأشهر الأولى من عمرهم، لذا يجب توعية الأمهات لتتابع أطفالهم حتى لا يعاني الصغار مضاعفات خطيرة بسبب عدم الاكتشاف المبكر. كذلك يجب الحفاظ على وزن الطفل في الحدود الملائمة حتى لا يزيد من احتمال إصابة الطفل بالسكر خاصة في الأسر التي يكون لدى أفرادها استعداد وراثي للإصابة بهذا المرض.

إذا كنت مريضة بالسكر أو الضغط فلا تعتمد على الهرمونات كعلاج لمشاكل الإنجاب لأن هرموني الأستروجين والبروجيستيرون يعلمان إلى تخزين كميات كبيرة من الملح والماء مما يزيد من مقاومة الأنسولين ويؤديان لارتفاع مستوى السكر وضغط الدم. فإذا كنت المرأة مريضة بالسمية فسوف تكون أكثر عرضة لمخاطر السكر في تلك الفترة. أما إذا كانت تتناول الفواكه لمنع الحمل أو تتناول الهرمونات لعلاج آثار الضيق في سن اليأس فهذا يزيد من احتمالات تعرضها لارتفاع مستوى السكر في الدم.

وإن ارتفع مستوى السكر في أثناء حدوث الحملات المعالجة لآلتي إصابة المرضي بالسكر، حيث يكون ارتفاعا مؤقتا يتراجع بعد العلاج، لكن يجب تداركه وعلاجه حتي لا يؤدي لحصول مضاعفات شديدة مثل الحملات المتعددة ويهتف عن قلب أو الوفاة.

أن تجنب حدوث السكر لدى الأطفال أصبح ممكنا وذلك بعد أن تأكد علميا وجود علاقة بين نقص فيتامين د والكالسيوم وبين حدوث السكر بل إن بعض الدراسات الحديثة أكدت أن تناول جرعات كافية تزيد على ٢٠٠٠ وحدة يوميا من فيتامين د يمنع إصابة ٢٨٠ من الأطفال بالسكر من النوع الأول لمدة تصل إلى ٣٠ سنة. ولذا أوصى البحث الأطباء بتحمية فيتامين د في الأطفال المرضين للسكر بصورة دورية لضمان عدم إصابتهم بأطول فترة ممكنة.

وفي تحذير آخر المرأة أكثر تعرضا لزيادة الوزن، خاصة بعد انخفاض الوزن، ربما لأنها أقل حرصا على ممارسة الرياضة، مما يعرضها للإصابة بالسكر ومضاعفاته بنسبة تفوق الرجل. حيث ترتفع معدلات الإصابة بالسكر خصوصا بين الرجال والنساء فوق سن الأربعين لتصل إلى ١٩٪. وإن تغير الهرمونات في جسم المرأة خلال الدورة الشهرية بصفة عامة وفي فترات الحمل بصفة خاصة يجعلها أكثر عرضة للإصابة

الجامعة البريطانية في مصر



بماذا تنفرد الجامعة البريطانية في مصر ؟

- ① الإعتماد من جامعة لافبرا: إحدى جامعات القمة في المملكة المتحدة
- ② منح الطلاب شهادتين: إحداها من الجامعة البريطانية في مصر و الأخرى من المملكة المتحدة
- ③ مناهج أكاديمية و نظم تعليمية من المملكة المتحدة
- ④ فرص توظيف محلية و دولية و كذلك دراسات عليا
- ⑤ اعتراف دولي بالدرجات العلمية
- ⑥ أعضاء هيئة تدريس بريطانيون
- ⑦ أفضل و أوسع نطاق من المنح الدراسية تصل إلى ١٠٠ %
- ⑧ تكامل المرافق في الحرم الجامعي مع توفير إسكان فاخر للطلاب

In partnership with Loughborough University



Queen Margaret University
EDINBURGH

El Sherouk City, Cairo, Egypt

Tel.: 202 26 89 00 00 - Fax: 202 26 87 58 89/97

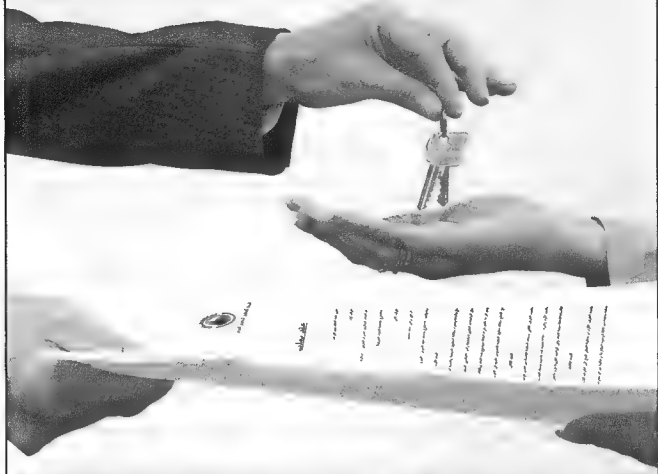
admission@bue.edu.eg - www.bue.edu.eg



Learn how to think not what to think



إغتتم الفرصة الآن وادفع على ١٥ سنة قدام



في الماتوفيل / العجمي تملك وحدتك السكنية أو التجارية

- بأقل مقدم ٥٠٠, ١٧ جنيه للوحدات السكنية
- بأقل مقدم ١٠٠, ٧ جنيه للوحدات التجارية
- مساحات تبدأ من ٧٦ م^٢ حتى ١٢٥ م^٢ للوحدات السكنية
- ومن ١٦ م^٢ حتى ٢٠ م^٢ للوحدات التجارية
- تسديدات في السداد حتى ٥ أعوام
- جميع الوحدات جاهزة للتسليم الفوري



البنك العقاري المصري العربي
بيت العقار



www.eal-bank.com

ميناء دميياط



مميزات الميناء

١. ممر ملاحى مستقيم وحوض دوران متسع مما يسهل عملية الدخول والدوران وللتراكي والمغادرة دون تعقيدات ليلا ونهارا .

٢. اعماق ارسصة كبيرة تسمح باستقبال السفن حمولة حتى ٨٠ ألف طن مما يقلل من التولون الذي يحصل على نقل البضائع من وإلى الميناء .

٣. معدات وامكانيات حديثة متطورة وخاصة لمحطة الحاويات والصوامع مما يقلل وقت الشحن والتفريغ من وإلى السفن وبالتالي مدة بقائها بالميناء وكان نتيجة تحقيق الميناء لكسب وقت ولم يدفع اى غرامة تاخير منذ انشائها .

٤. يخدم الميناء بتقديم كافة الخدمات البحرية اللازمة لحركة السفن.

٥. يتوفر بالميناء مساحات ومخازن وسقوف تسمح بتخزين وتداول البضائع الصادرة

والواردة وكذا اراضى فضاء شاسعة لاقامة مختلف المشروعات الاستثمارية كما يتوفر به منطقة ادارية لتسهيل عمل جميع المستثمرين والشركات مجهزة باحدث الامكانيات وبتكلفة

زهيدة (مركز خدمات لوجيستية ، مجمع خدمة المستثمرين)

٦. وسائل نقل متعدد الوسائط (Multi Modal Transport)

(بحري- بري- سكة حديد - نهري)

٧. يعتبر الميناء من الموانئ النظيفة تتوفر كافة وسائل حماية البيئة البحرية والارصية والجوية.

٨. يتوفر بالميناء كافة وسائل الامان والتأمين وتم حصول الميناء على شهادات الالتزام الدولية (ISPS)

٩. تم ميكنة جميع اجراءات حركة السفن والبضائع من خلال نظام الامارة الالكترونية.

الميناء بالأرقام

١ - المساحة الكلية ١١.٨ كم^٢ ، والمساحة الارضية ٧.٩٠ كم^٢ .

٢ - عدد الارصفة ١٦ رصيف + ٢ رصيف للغاز .

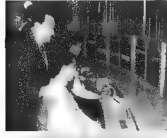
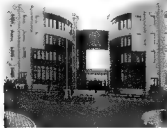
٣ - اجمالي اطوال الارصفة ٣٩٥٠,٠٠ م + ٨٠٠ م للغاز .

٤ - اقصى عمق للرصيف ١٤.٥ م .

٥ - متوسط عدد السفن الممتدة على الميناء ٣٠٩٧ سفينة .

ت: ٢٩٠٩٤١ - ٢٩٠٩٤١ فاكس: ٢٩٠٩٣٠

WWW.DAM-PORT.COM



الشركة القابضة للصناعات الغذائية

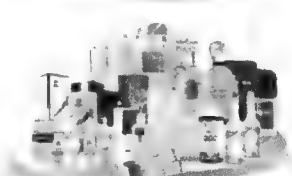
شركة السكر والصناعات التكاملية المصرية

Egyptian Sugar & Integrated Industries.G.O.(ESIIG)

حاصلة على نظام
الإدارة البيئية
ISO 14001



حاصلة على نظام
الجودة العالمية
ISO 9001



Our Exports to

صادراتنا إلى

السودان، كينيا، بنغلاديش، باكستان، إسبانيا، إيطاليا، هولندا، البرتغال، إيران، العراق، السعودية، اليمن، سوريا، تونس، ليبيا

Libya • Tunisia • Syria • Yemen • Saudi Arabia • Iran • Portugal • Holland • Italy • Spain • Bangladesh • Pakistan • Kenya • Sudan

HEAD OFFICE : HAWAMDA - giza - EGYPT

Tel: (+202)38113813 - (+202)38113812 Fax: (+202) 38114257

Main Branch : Cairo

Tel: (+202)23926683 - (+202)23929077 Fax: (+202)23926589

Sales Office : 12 Gawad Housi ST. Cairo

Tel: (+202)23934552 Fax: (+202)23931899

Email: chairman@esigept.com

المركز الرئيسي : جمهورية مصر العربية - الجيزة - الحامدية

تليفون: ٣٨١١٣٨١٣، ٣٨١١٣٨١٢ - فاكس: ٣٨١١٤٢٥٧، ٣٨١١٤٢٥٨

الفرع الرئيسي : القاهرة

تليفون: ٢٣٩٢٦٦٨٣، ٢٣٩٢٦٦٨٢ - فاكس: ٢٣٩٢٦٥٨٩، ٢٣٩٢٦٥٩٠

البيعات: ١٢ شارع جولا حسي - القاهرة

تليفون: ٢٣٩٢٦٥٥٢، ٢٣٩٢٦٥٥١ - فاكس: ٢٣٩٢٦٦٨٨، ٢٣٩٢٦٦٨٩

web site: www.esigept.com

جامعة الأزهر

انتظام في قاعات جامعة الأزهر لطلاب التعليم المتوسط في تسمية المجتمع فاديا
ومعتمدا دائما لتقدير استخدام معارفكم وتطوير التعليم ورفع جودته في سياق ما
أدركه نظامنا من أن التعليم هو المورد القومي وفي هذا النظام مستشركان في

مشكورا من وزارة المالية ووزارة التنمية الاقتصادية لمواجهة عجز الاعتمادات. كما تمكنت الجامعة من تنفيذ عدد من الإجراءات التي تستهدف تحظى هذه العقوبات وزيادة فعالية العملية التعليمية ومن أهمها مايلي

● اتخاذ إجراءات قانونية وإدارية - لضبط إجراءات معادلة الشهادات وشروط القبول والمنح بالدراسات العليا ومحاصرة حالات الفساد الأكاديمي والإداري.

● الأخذ بنظام الانتساب لأول مرة بالجامعة لخفض لكثافة بالكليات المزدحمة وربط الأعداد المقبولة سنويا من طلاب الانتظام بالقدرة الاستيعابية (مادية وبشرية) لكل كلية.

● إنشاء صناديق للخدمات الغير تعليمية تحول من رسوم طفيفة (٣٠ ج - ٣٥ ج) سنويا تحصل من الطلاب لتعزيز الموارد الذاتية للجامعة.

● رفض قبول طلاب جدد في بعض البرامج في الكليات التي تفتقر للعدد الأدنى من الإمكانيات المادية والبشرية ووضع معايير منضبطة لإنشاء كليات جديدة وفقا للتوجهات القومية.

● قامت الجامعة بتنفيذ مشروع يستهدف إتاحة الكتب والمرامج من التراث بأسعار رخيصة للطلاب

● دعم وتوفير تعليم اللغة الإنجليزية للسادة أعضاء هيئة التدريس حتى يتمكنوا من تصديق المستودع اللغوي والمطلوب للإبقاء في البعثات والمهمات العلمية وقنوات الإشراف المشترك.

● وضعت الجامعة نظم لدعم النشر في الدوريات العلمية المتخصصة ذات المستوى المتميز وذلك بتخصيص جوائز مالية لباحثين المتميزين ودعم تجهيزات المعامل وتوفير الإمكانيات لهم

● تمكنت الجامعة من حل المشكلة المزمنة لطلاب الفرق النهائية بكلية طب الأسويط والتي تم اقتلاعها عام ١٩٩٠ وتشغيل مستشفى

والعقبات التي تعوق تحسين الأداء بالجامعة ومن أهمها مايلي

— العجز المتوالي في الاعتمادات المدرجة بموازنة الجامعة وعدم إدراج جامعة الأزهر ضمن الجامعات المستفيدة من قرض البنك الدولي لتطوير بها خلال الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧.

وندره الموارد الذاتية للجامعة

— لكثافة المرتبطة لطلاب معظم الكليات النظرية والعلوم الإسلامية والذي أثر سلبا على جودة الخريج

— عدم ملائمة بعض الكتب الجامعية من حيث الشكل والمضمون بجانب بعض الممارسات السلبية في طرق البيع والأسعار.

— تدهور حالة مباني عدد من الكليات والتي سبق إنشائها ببعض القرى والراكز عن طريق التبرع

— انخفاض مستوى إجابة اللغات الأجنبية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات العلوم الإسلامية (أصول الدين - الشريعة والقانون -) بما يقلل مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات الدولية

— عدم توفير رعاية للطلاب الوافدين وعدم وجود كلية لربط خريجي الأزهر لتعزيز مكانة الجامعة إقليميا وعالميا بما يدعم المصالح القومية

— عدم وجود مستشفى لتدريب طلاب كلية الطب بأسويط برغم افتتاح الكلية عام ١٩٩٠ وتعرض تنفيذ الأعمال في مشروعات الجامعة وعلى الأخص للمستشفى التعليمي بمدينة نصر

— القصور في القدرة الاستيعابية للإسكان الجامعي خصوصا الطالبات بالقاهرة والأقاليم.

خطوات تم إنجازها

وعلى الرغم مما سبق إلا أن الجامعة بادرت بعمل مكثف للتصدي لهذه المشكلات والعمل على حلها. وقد تلقت الجامعة تعاوناً ودعمًا

● جامعة الأزهر في إطار أحكام القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ لتنظيم الأزهر والهيئات التابعة له وتعمل أنشطتها بالكامل من موازنة الدولة وليس لها أي مصادر تمويل أخرى، وتتشرف برعاية معالي السيد/ ريس الوزراء ووزير شئون الأزهر

● تقوم جامعة الأزهر بتقديم الخدمة التعليمية لعدد يربو عن ٤٠٠ ألف طالب وطالبة ويتضمن جميع التخصصات والمجالات بالجامعات المصرية بجانب ما تنفرد به من تخصصات العلوم الإسلامية

● تتضمن الجامعة عدد (٦٣) كلية بجانب (٥) فروع لكليات وتغطي معظم محافظات الجمهورية بجانب موقعها الرئيسي بمدينة نصر - القاهرة وموقعها القديم بالدارسة

● معظم طلاب وطالبات الجامعات ينتمون إلى مناطق ريفية وقروية وأغلبهم من محدودي الدخل مما يرسخ دور الجامعة في التنمية لتصحيح الفجوة بين الريف والحضر

● مازالت الجامعة مستمرة في دورها التاريخي بتقديم الخدمة التعليمية المجانية للطلبة الإسلامية لعدد ١٥ ألف طالب من الوافدين إلى أكثر من ١٠٠ دولة ويمثل هذا الدور درجة عالية من الأهمية في تعزيز دور ومكانة مصر الإقليمية والعالمية

● بالإضافة لما تقوم به الجامعة من تقديم الخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع مثل الجامعات الأخرى فإن جامعة الأزهر بحكم رسالتها مطالبة بمواصلة دورها في نشر وسطية وسماحة الإسلام ومحاصرة الإرهاب والفكر والاعتراض والتصدي للتحولات الخطيرة التي يتعرض لها الإسلام والتراث الثقافي القومي.

التحديات والمشكلات

فإن أن شرفت بتكليف برئاسة الجامعة في سبتمبر ٢٠٠٣ تم رصد ودراسة المشكلات

مؤقت لحين الانتهاء من إنشاء وتجهيز المستشفى التعليمي للطبية والدرج بمشروعات الخطة الاستراتيجية للجامعة، وتأمّل تشغيل المرحلة الأولى (العيادات الخارجية خلال العام الحالي ٢٠٠٨).

● قامت الجامعة بإنشاء مكتب تحت إشراف أ.د / نائب رئيس الجامعة لدراسات العليا والبحوث يتولّى رعاية الطلاب الوافدين، ومساعدتهم بالشؤون التعليمية والثقافية وإدماجهم في الأنشطة الجامعية المختلفة والعمل على حل مايلقاهم من مشكلات.

● قامت الجامعة بتنظيم سنوي لخريجي الأزهر من الزوافين وقد تمّ عقده ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ تحت الرعاية الكريمة لمخاضة السيد الرئيس / محمد حسني مبارك كما تمّ عقده ٢٠٠٨ بدولة ماليزيا ويحري الإعداد لعقده بالقاهرة في النصف الأول من عام ٢٠٠٩.

● قامت الجامعة بإنشاء وإشهار رابطة خريجي الأزهر كمؤسسة مصرية تضم أعضاء من الخارج لتنظيم أنشطة لدعم الفكر الإسلامي المنتشر وترسيخ مساحه ووسيلة الإسلام معيدين في الفكر والتطرف وللدفاع عن الإسلام مما يتعرض له من حملات ظالمة وإظهار دور الحضارة الإسلامية ومساهماتها في تقديم البشرية.

● قامت الجامعة بمراجعة الاتفاقيات مع بعض الجامعات والمؤسسات التعليمية وتمّ إلغاء أو تجديد بعضها والتي ثبتت مخالفتها بمايضر المصالح وسُمعة الجامعة.

● قامت الجامعة بمبادرات تعاون مع عدد من الهيئات والمنظمات الدولية والجامعات لدعم وفورات الجامعة في تعليم اللغة الانجليزية وتطوير التعليم بها ومنها على سبيل المثال

— مركز مدينة نصر ELRC بالتعاون مع المجلس الثقافي الأمريكي.

— مركز الدراسة بالتعاون مع المجلس البريطاني.

— مركز طب جامعة شيلطن - طب الأزهر.

— جامعة ليدر - جامعة الأزهر.

— مستشفى الزهراء DAAD.

— مركز تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالتعاون مع مؤسسة زايد للأعمال الخيرية.

— إستراتيجية لتطوير التعليم بالجامعة بالتعاون مع المجلس البريطاني

● شكت الجامعة بدعم مشكور من وزارة الاتصالات بدعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بإنشاء شبكة ألياف ضوئية موقع الجامعة بمدينة نصر وربط الجامعة بشبكة الجامعات المصرية، وتطلّيع الجامعة لاستكمال

شبكة المعلومات بها لتشمل كل كلياتها بالقاهرة والاتّاميم

● في ضوء ماتقدم وبالإشارة لأكام القانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ والذي بموجب تخضع جامعة الأزهر مثل باقي الجامعات المصرية للشروط والمعايير التي تضعها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وما يتطلبه ذلك من مراجعة شاملة لأداء المؤسسات التعليمية وتطوير وتحسين منجزاتها، وانطلاقاً من قناعة جامعة الأزهر بضرورة تطوير وتحسين العملية التعليمية والبحثية بكل أبعادها أسوة بغيرها من الجامعات المصرية فإن الجامعة وبمذ عام ٢٠٠٣ لم تال جهداً في محاولات مستمرة للحصول على قدر من التمويل التام لتطوير التعليم العالي

بمصر بموجب قرض البنك الدولي للخصم من هذا الغرض إلا أن عقبات إدارية حالت دون استقامة جامعة الأزهر - مثل باقي الجامعات - من هذا القرض والذي استخدام لتحويل مشروع تطوير الأزهر خلال الفترة ٢٠٠٢ / ٢٠٠٧.

وعلى الرغم من حرمان الجامعة من ذلك التمويل فإن الجامعة خلال السنوات القليلة الماضية لم تتوان في بذل جهود مكثفة على طريق التطوير

والتي بدأت بتناقشة جودة التعليم والتفريق بينه وبين جلسات مجلس الجامعة لأول مرة عام ٢٠٠٤ والذي قرر تشكيل لجنة عليا لتطوير التعليم

والتي قامت برئاسة نائب رئيس الجامعة لدراسات العليا وعضوية ممثلي قطاعات التعليم المختلفة لإدارة أنشطة التطوير على مستوى الجامعة والكليات والتنسيق مع الجهات ذات الصلة خارج

الجامعة محلياً ودولياً وبدأت في تنفيذ عدد من الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تستهدف نشر الوعي بالجودة وأساليب ضمانها ومراجعتها البرامج الدراسية وتوصيفها وتحديد مكوناتها ومراجعتها وتطوير نظم التقويم والامتحانات وترسيخ مشاركة النظراء ونوى الصلة من داخل وخارج الجامعة

وقد اعتدلت الجامعة في تنفيذ هذه الأنشطة على إمكاناتها بالجهود التطوعية من بعض أعضاء هيئة التدريس المتحمسين وبما تيسر من الموارد الذاتية بالجامعة وهي محدودة للغاية وبمساعدة الزملاء والخبراء بالجان القومية ومشروعات التطوير بالمجلس الأعلى للجامعات والتعاون مع بعض الجامعات الأجنبية والمؤسسات الدولية.

لكل ما سبق يصعب من الضرورات الملحة العمل على تطوير أداء الجامعة وأمنتها التعليمية والبحثية حتى تتمكن من أداء دورها وتحقيق رسالتها على المستوى القومي والإقليمي والعالمي عن طريق تأهيل كلياتها للاعتماد وفقاً

لأحكام قانون ضمان الجودة وذلك يتطلب تمويل مشروعات التطوير أسوة بالجامعات الأخرى.

مشروعات قيد التنفيذ:

١ - العهد المتوسطة فقد طرحت الجامعة برامج تعليمية منها ستان بعد الثانوية الأزهرية وفي مجالات مناسبة لسوق العمل وبالتنسيق مع الجهات المعنية على المستوى القومي وأيضاً لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب الثانوية في مسارات موازن يخفف الضغط على كليات الجامعة بتقليل الأعداد المقبولة منها على سبيل المثال (مقيم شعائر - معاهد متوسطة للشعب الهندسية - معاهد متوسطة للتجارية).

٢ - استكمال البنية التحتية لشبكة المعلومات لتشمل كل كليات الجامعة بالقاهرة والاتّاميم

٣ - بناء القدرة الذاتية للجامعة في مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بإنشاء وتجهيز قاعات لتدريب وتأهيل الدربين (TOT).

٤ - إنشاء وحدات لضمان الجودة بكلية التجارة.

٥ - إنشاء مركز لضمان الجودة على مستوى الجامعة.

٦ - طرح برامج تعليمية برسم مناسبة على شبكة المعلومات الدولية (التعليم الإلكتروني - التعليم عن بعد).

٧ - طرح برامج للتعليم المفتوح بكلية التجارة.

٨ - طرح برامج تعليمية باللغات الأجنبية (التجارة باللغة الانجليزية).

٩ - طرح برامج تعليمية تابعة لجامعة الأزهر بالخارج مقابل رسوم مناسبة.

وتقترح الجامعة خطة إستراتيجية لتطوير التعليم حتى عام ٢٠١٢ وتتكلف إجمالية قدرها (٢٢٥) مليون جنيه - أسوة بالجامعات الحكومية الأخرى - وتتضمن تنفيذ عدة مشروعات مثل

١ - مشروع إنشاء مركز وحدات ضمان الجودة والاعتماد على مستوى الجامعة والكليات

٢ - مشروع إنشاء قدرات أعضاء هيئة التدريس

٣ - مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات.

٤ - مشروع تطوير كليات التربية.

٥ - إنشاء مركز إدارة مشروعات تنافسية التطوير

رئيس الجامعة

أ.د. أحمد محمد أحمد الطيب

التغيير.. تطوير منطقة في الفكر الادارة

هـ اعداد: عزة احمد الدفراوي

المنظمات على إحلال الرؤية والأهداف المشتركة بدلا من الأسلوب التقليدي ودعا علماء الإدارة أيضا ومنهم John Schuster إلى استبدال العاملين ذوي الثقافة والمعرفة الصامتة والدين لهم القدرة على تفهم كيف يكونوا منظمي أعمال ومستخدمي قرارات بالعاملين ضيق التخصص وتجدد الملاحظة ، انه مع الاهتمام والانتشار الواسع لفكر التغيير باعتباره من المفاهيم الحديثة لتطوير المنظمة فقد شهد الوسط الإداري كثير من الكتابات التي تناولت هذا المفهوم لبيان مدى أهمية الحاجة إلى تنفيذ لإقامة المنظمات المتغيرة من عثرتها ولجعلها تقوى على مواجهة قوى المنافسة والتغيير.

وعلى مستوى التطبيق فإن العديد من منظمات الأعمال في كثير من الدول تطبق مفهوم التغيير باعتباره وسيلة لتحديث نظامها بما يسمح لها بالتحرك بموارد هافوز يركز تناقسي متقدم في ظل العولمة . وفي مصر : لم يبد مفهوم التغيير الاهتمام الكافي حيث يمثل التغييرات الفنية والاجتماعية اعتبارا صعبا لمدري المؤسسات الحاليين وذلك بسبب مرور الاقتصاد المصري بمرحلة هائلة جدا من التحول من فكر النظام المار إلى فكر الخصخصة حيث المنافسة وسوق العرض والطلب وهو الأمر الذي يستوجب البحث والدراسة .

أسباب التغيير

انطلاقا من الحقيقة الثابتة في هذا الكون وهي حقيقة التغيير تدرى المنظمات تغييرا لثقافتها أو تحطيطا لمواجهة تغييرات ومشاكل محيطية

والخطوات المدروسة بدقة والتي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة النشاط والمجتمع الذي تعيش فيه المنظمة .

مفهوم التغيير

هو تطور منطقي لممارسة الفكر الإداري يستهدف تحقيق الفاعلية للمنظمة الإدارية في ظل عالم تنافسي متغير

لذا فإن التغيير يأخذ منظورا جديدا لتطوير العملية الإدارية ويعتمد على توظيف الطاقة الكامنة في اصصاق الأفراد والتي توحى لهم بمزيد من الفكر الخلاق وتطلق دوافعهم نحو الانجاز والتفوق والنظرة الجديدة لتكنولوجيا الاتصالات وتوظيفها بكفاءة وكذلك الاهتمام بالمشاركة في المعلومات وسرعة تداولها وقد حظي موضوع التغيير الإداري باهتمام ملحوظ في الأونة الأخيرة من قبل العديد من الباحثين وممارسي الإدارة لما يحققه من فوائد تعود على العاملين وعلى المنظمة وينبع ذلك من الفكرة الأساسية في المنهج التغييرى والذي يرى ان تزويد العاملين بالمعلومات عن المنظمة ومشاركتهم في الإدارة وتغيير الهياكل التنظيمية من شأنه ان يحل المشكلة أكثر كفاءة لأنها تزود العاملين بالادوات أفضل لاتخاذ القرارات .

إن مفهوم التغيير يتوافق مع التغييرات الحادثة في طبيعة العاملين الآن وهو يتأخذ مستوي اعلى من التفكير لكافة العاملين وبدلا من التركيز على التخصص أو عمليات وصفت الوظائف بركز الفكر الإداري الحديث على أن الوظائف تتحرر مهامها طبقا لمتطلبات التغيير وتمثل كل وظيفة وحدة من المهم المتكاملة ذات القدرات والخبرات المتنوعة مما دعى توم بيتر Tom Peter إلى حث

في هذا البحث سوف نتعرض لذلك التحليل المخطط الذي يقصد به تحسين فعالية الإدارة وتقوية إمكانية مواجهة المشاكل التي تواجهها ، وهو خطة طويلة المدى لتحسين أداء الإدارة في طريقة حلها للمشاكل وتطويرها وتغييرها لممارستها الإدارية.

موقف مصر من المتغيرات،

يمر المجتمع المصري في الفترة الحالية بمرحلة انتقالية تستلزم تحولا في نظم الإدارة ففي ظل التحديات المحيطة أصبح التحدي الحقيقي لكافة المؤسسات هو ان تتفهم وتواجه التحديات التي من حولها في العالم في الأونة الأخيرة والتي تظهر من مؤثراتها :

■ مشاركة القطاع الخاص وقطاع الأعمال في الإدارة بدلا من الهيمنة الحكومية عليها

■ تطوير أداء الخدمات الجماهيرية

■ تطبيق فكر الأسواق المفتوحة

■ والتكتلات الاقتصادية

■ واستخدامات النظم الحديثة

■ والالكترونية في تطوير الإدارة

■ القوى الاقتصادية العالمية ودورها

■ الواضع على اقتصاديات الدول النامية

■ زيادة الاهتمام بالعنصر البشري وتنمية

أدائه

وبالتالي يمكن القول بان هناك حاجة لدى جميع المؤسسات في الدولة لتطوير نفسها لمواجهة هذه المتغيرات واتخاذ ما تراه مناسباً لها لتتطور وتكون قادرة على المنافسة ومواجهة التحديات المحيطة، ومما لا شك فيه ان أحداث التغيير في المؤسسة انما يجب ان يخضع لسلسلة من الاجراءات

والأولويات وتقع مسئولية تحديد الرؤية بالدرجة الأولى على القيادات الإدارية حيث يتم تحديد الاتجاه المستقبلي للشركة خلال فترة زمنية قادمة

المرحلة الثالثة: مرحلة تثبيت التغيير:
في هذه المرحلة تبدأ القيادات الإدارية القائمة على التغيير تبني سياسات وآليات من شأنها المحافظة على الإجراءات التي تمت للتغيير ومتابعة ورصد وتقييم نتائج التغيير وتحليل النتائج وتحديد مدى ما تحقق من الأهداف نتيجة اتباع أسلوب التغيير وكذلك السياسات التي طُهرت من تطبيق التغيير ومعالجتها فوراً .

استراتيجيات التغيير:
هناك العديد من الاستراتيجيات التي تتبعها المنظمات لإحداث التغيير ومن هذه الاستراتيجيات:

وهي تقوم على ضرورة مشاركة العاملين القيادات الإدارية في عملية التغيير وأخذ آرائهم واقتراحاتهم نحو التغيير المنشود

استراتيجيات الاحتواء:

وهي تقوم على قيام الإدارة باحتواء العاملين من حيث رغبتهم ومتطلباتهم المادية والنفسية من أجل المحاولة على نجاح التغيير

استراتيجية الإكراهية أو القهرية:

وهي تقوم على قيام الإدارة بإجبار الإدارة للعاملين على قبول التغيير والتخريب والإجبار والتأديب في بعض الأحيان .

استراتيجية التوعية والمراوغة:

وهي تقوم على تنفيذ إجراءات التغيير من خلال اتخاذ إجراءات وودود للعاملين قد لا تحقق .

وكل استراتيجية من تلك الاستراتيجيات

الآليات التي تستخدم للمساعدة في تأكيد التغيير وقد تكون من الناحية الاستراتيجية

تلك التي تستخدم أسلوب المشاركة والإقناع حيث أثبتت العديد من الدراسات التطبيقية

وقد تأخذ المشاركة العديد من الأوجه

كالمشاركة في فرق العمل أو الندوات أو المقابلات أو الاستقصاء

وترتبط تلك الاستراتيجيات بعملية

التنفيذ التي تقوم بها المنظمات عادة

لتحرف على نقاط القوة والضعف والفرص

والخاطر .

فيما لم تكن المنظمة قد قامت بهذه

العملية فلن يكتب للتغيير الاستمرار وسيكون

مصيره الفشل لعملية التنقيح توهي للقيادة

إيجاد أساسية مهمة إما للبدء في تنفيذ

التغيير أو التأجيل لمعالجة نقاط الضعف

والتغلب عليها .

ويرتبط اختيار الاستراتيجية بتوافر

المتطلبات الرئيسية لعملية التغيير (متطلبات

تنظيمية - تقنية - بشرية - مالية) وقد تلجأ

- إيجاد الرؤية المناسبة لهذا التغيير
- إنشاء الضبكية المناسبة بين الرؤية
والإستراتيجية لتحقيق التغيير
التخلص من العوائق وتغيير الأسس

الموجودة التي تعيق التغيير

- التخلص لإيجاد انتصارات وإنجازات على

المدى القصير لتحفيز العاملين على تحقيق

الإنجاز البعيد المنشود

جميع الجهود والعمل على زيادة الجهود

الداعية لهذا التغيير

تطوير هذا التغيير لحمله مناسباً للبيئة

الموجود بها النظم

حدد كيرت ليمين (١٩٤٥) نموذجاً لتحليل

عملية التغيير .. ومن خلال هذا النموذج نمر

عملية التغيير التنظيمي في أي منظمة بثلاث

مراحل .

المرحلة الأولى: مرحلة التحليل

والتحلي على أساليب الإدارة القديمة:

في هذه المرحلة يتم التحلي عن الأساليب

واساط الإدارة المعمول بها في السابق حيث

لا بد من تشجيع الإدارة خلال هذه المرحلة

للعاملين على تبني أنماط وسلوكيات تنمائي

مع أهداف المنظمة لإحداث عملية التغيير

التنظيمي... وخلال هذه المرحلة لا بد أن تقوم

الإدارة بتدشين القوى الدافعة لعملية التغيير

حيث يتم التعرف على الفوائد المتوقعة من

عملية التغيير وكذلك الآثار المحتملة لعملية

التغيير

ولعب القيادة الإدارية دوراً رئيسياً في

توضيح الرؤية والأهداف التي يراد تحقيقها

التي يراد تحقيقها من خلال تبني عملية

التغيير . حيث تقوم الإدارة بإقناع العاملين في

مختلف المستويات الإدارية بأهمية التغيير

للمنظمة والعاملين ويتوقف نجاح عملية

تنفيذ التغيير التنظيمي واستمرارها على

قبالة القيادات الإدارية ورغبتهم في تبني عملية

التغيير . إذ ليس من المنطقي البدء في تنفيذ

عملية التغيير التنظيمي في ظل عدم توافر

قناعة بحتمية التغيير

المرحلة الثانية: مرحلة التحليل

التغيير:

وتشمل سلسلة من التغييرات المتعقبة

برؤية وأهداف إستراتيجية المنظمة والهيكل

التنظيمية وخلال هذه المرحلة تحدد المنظمة

أولوياتها في إحداث عملية التغيير التنظيمي

وتشمل أولويات المنظمة أحد العناصر

الآلية:

أ - الهياكل التنظيمية

بها فالإنسان يتغير من العطولة إلى الصبأ إلى الشباب إلى الشيخوخة إلى الكولة . والزمن يتغير من الليل إلى النهار ، والطقس من الربيع إلى الصيف إلى الخريف إلى الشتاء وكل له مظهر ينمي أن يتهيأ الإنسان لها فهو عليه أن يتكيف للتغيير أو يوظف التغيير لصالحه ومعالجته .

ولما كان الإنسان هو أيضاً أحد العناصر الفاعلة في كيان المنظمة واكتشاف احتمالات التغيير فيها فإنه لا بد من التحسب بوعي متكامل لعملية وسلكيات التغيير في مراحله الأساسية وهي:

- الدراسة الشخصية
- وضع خطة التطوير
- التهيئة لظروف التطوير ورعايته
- المتابعة التصحيحية

وهي جميعاً تتراكم فيما بينها وتتكامل بحيث تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المحددة لعملية التطوير وهي البناء والنمو وسماجتها التغييرات الطارئة وإدخال التغييرات المطلوبة من أجل صحة التطوير على المدى القريب والدى البعيد .

ما الذي يدعونا إلى التغيير؟ فلسفة

(التغيير) :

الصدى عن التغيير يبدأ عامة عندما

يلاحظ البعض نقاط ضعف في المنشأة قيد

مفهوم الخوف من خسارة المركز إلى عمل

شئ ما بطريقة أو بأخرى لإيصال هذا

الإحساس الملحق إلى الآخرين واضحين في

الحصول فقدان الوظائف أو مشاكل مادية أو

خسائر أو تسرب لأعضاء فاعلين أو قياديين .

ويرى جون كوتر في كتابه leading change

إن معظم المنشآت ليس لديها ما يساعد على

دفع الصمل في ظل هذا الإحساس الملحق ،

فيدون حواجز العاملين أن يشاركوا في المساعدة

وان يتم إحراز أي تقدم للتغيير والتكيف من

المدراء التنفيذين لا يقدررون بشكل جيد

صعوبة دفع العاملين للخروج من مناطق

راحتهم (وهو ما يحدث دائما مقاومة التغيير

وإما في الحالات النادرة فإن القادة يسهلون

عملية مناقشة صريحة لأي مواضيع غير سارة

حول مناقشة جديدة أو انخفاض في الدخل أو

الحصة السوقية .

ومن الجدير أن يتم الاستعانة بمستشار

خارجي أو أحد الموظفين الإقليميين ممن

يستطيع مشاركة فرق العمل في الصورة

الكبيرة للمنشأة وزيادة الوعي لدى الموظفين.

٤-٢ مراحل التغيير:

حدد جون كوتر في كتابه leading change

مراحل التغيير في :

إيجاد الإحساس الاستعجال في هذا

التغيير

إيجاد فريق العمل الذي سيكون له

صلاحية إحداث التغيير

النشأة الإستراتيجية خاطئة والتكاليف والأثار المحتملة عناصر أساسية وجوهرية لاختيار الإستراتيجية الملائمة
أنواع التغيير،

هناك نوعان رئيسيان للتغيير هما التغيير الاستراتيجي والتغيير الوظيفي

التغيير الاستراتيجي،
يرتبط التغيير الاستراتيجي بالضرابا الرئيسية طويلة الأجل التي تشغل المؤسسة وهو خطوة للمستقبل ولذلك يمكن تعريفه بصفة عامة بمصطلح الرؤية الإستراتيجية ويشمل هدف المؤسسة ورسالتها وفلسفتها المشتركة عن النمو والجودة والابتكار والقيم التي تخص العاملين واحتياجات الفئات والتحديات المستخدمة . ويقودنا هذا التعريف الشامل إلى تحديد مواصفات المراكز الشافسية جانب تصميم هذه الأهداف باستراتيجيات التي تخص التسويق والمبيعات والتصنيع والمالية وتطوير المنتجات والتمويل وإدارة شؤون الأفراد.

ويحدث التغيير الاستراتيجي في نطاق عدة عوامل هي البنية الخارجية والموارد الداخلية للمؤسسة والإمكانات والثقافة والهيكل والأنظمة ويتطلب التنفيذ النجاح التغيير الاستراتيجي تحليلا تفهمها كامليا لهذه العوامل في مرحلتي التكوين والتخطيط.

التغيير الوظيفي،

يرتبط التغيير الوظيفي بالنظم الحديثة والإجراءات والهيكل والتي لها أثر مباشر على تنظيمات العمل داخل أي قطاع من المؤسسة وهذه التغييرات قد يكون أثرها أكبر على العاملين من التغييرات الإستراتيجية ولذلك فإنه يجب التعامل معها بعناية فائقة. ومن هنا نجد أن التغيير هو المعلية الوحيدة المستمرة بالمؤسسة والمؤسسة المعالجة هي التي تتخذ خطوات متأنية لتغيير البنية الأساسية .

والدخل لإدارة التغيير لا يسلم بأن مفتاح النجاح يكمن فقط في القائد الذي يعمل للتغيير والذي تسانده أليات المعالجة بل يسلم أيضا بأن التغيير يفنده العاملون وأن تعرفهم ومساندتهم هما الأهم.

إدارة لتغيير هي كيفية استخدام أفضل الأساليب وأكثرهم فعالية لإحداث التغيير المنشود و مراحل إحداثه بغرض تحقيق أهداف المنظمة.

ومن أهم أهداف إدارة التغيير هو تحقيق الالتزام بالتغيير ومن ثم فإن إدارة التغيير الناجحة تتطلب فهما للاتى :

- أنواع الرئيسية للتغيير
- كيفية تأثير التغيير على الأفراد
- عملية التغيير
- كيفية إيجاد الالتزام بالتغيير

عملية التغيير،

التغيير كما عرفة (روايت موريس كلمتر) هو تحليل الماضي لاستنباط التصرفات الحالية المطلوبة للمستقبل ، ويشمل التحرك من حالة الحاضر إلى حالة المستقبل حتى فصل إلى الحالة المنشودة للمستقبل وهذه العملية تبدأ بإدراكنا للحاجة للتغيير ومن الضروري أن نقرر بعد ذلك كيفية الانتقال من حالة إلى أخرى

إدارة عملية التغيير في هذه الحالة هي مرحلة حاسمة في عملية التغيير وهنا نشأ مشكلات إدخال التغيير والتي يجب التغلب عليها مثل مقاومة التغيير والطاقة الغير مستجزة والصراع وفقدان القوة الدافعة وهو ما يستلزم جهدا لمقاومة ردود الأفعال والعواقب المحتملة لإدخال التغيير

ومرحلة إنشاء التغيير يمكن أن تكون عملية شاقة عند التخطيط للتغيير ويظن العاملون أن عملية التغيير عملية دقيقة ومنطقية بحته تسمير حسب خطة مرسومة ولكنها ليست كذلك على الإطلاق ، أما عن كيفية التغيير فهو كما وصفه "بيترز" و "ويبي" هو عملية تكرارية وتراكمية وإعادة صياغة صالحة للاستخدام

الدخل لإدارة التغيير،

أشار "ميشيل بيير" في مقالة مجلة هارفارد بيزنس ريفيو لماذا لا تنجح برامج التغيير في إحداث التغيير المنشود واقتراح "بيير" أن يتم وضع الأفراد داخل إطار تنظيمي جديد يعرض عليهم أدوارا ومسؤوليات وعلاقات جديدة وفي إطار ذلك حدد بيير ست خطوات للتغيير المعال من وجهة نظر تنظيم المهام أي أن إعادة تنظيم أدوار العاملين والمسؤوليات والعلاقات الجديدة لحل مشكلات العمل وذلك حتى يمكن تحديد الأهداف والمهام تحديدا واضحا .

والهدف من هذه الخطوات هو بناء دورة مدعمة تدعينا ذاتيا للالتزام والتسويق والتمكئة..

وهذه الخطوات هي،

1. تهئية الالتزام بالتغيير عن طريق التحليل المشترك للمشاكل
2. إيجاد رؤية مشتركة للتنظيم والإدارة وتحقيق الأهداف مثل خلق روح المنافسة
3. توفير الإجماع على النظرة الجديدة والكفاءة لتشريعها للتقدم بها
4. نشر الحيوية والعزم الجديد على كل الأقسام ليكتشف كل قسم طريقة للنظام الجديد
5. تأسيس الحيوية والعزم الجديد عن طريق السياسات والأنظمة والهيكل الرسمية
6. مراجعة وتعديل الاستراتيجيات وفقا للمشاكل الناجمة عن عملية التغيير

ويرى الباحث إن المدخل الذي اقترحه "ميشيل بين" يعتبر مدخلا للإدارة الفعالة للتغيير ويرتبط به عدد من الإرشادات العامة نودرها فيما يلي

الإرشادات العامة لإدارة التغيير،

- تحقيق التغيير الدائم يتطلب التزاما شديدا بقيادة مسئولة
- يلزم فهم ثقافة المؤسسة ومستويات التغيير المطلوبة
- يجب أن تتناسب طبيعة المسئولية عن التغيير ومهاراتهم مع ظروف المؤسسة
- واستراتيجية التغيير
- يراعى بناء بيئة عمل تساعد على التغيير

- من الأفضل التعامل بحذر مع إستراتيجية التغيير وضرورة إشراك العاملين في برامج التغيير المختلفة ليؤمنوا بأنهم جزء من المؤسسة

- إيجاد نظام للمكافآت يشجع على الابتكار ويقترض بالإنجاز في إحداث التغيير يتضمن التغيير احتمالية حدوث الفشل التي يجب أن تتوفها وتعلم منها

- من الضروري الاهتمام بالوثائق والبيانات التي تتطلبها التغيير

- كثير من الصعاب بالمؤسسات يرجعون بالتحديات والعرض التي يجلبها التغيير

وولاء يلزم احتيابرهم كمعامل لإحداث التغيير

- مقاومة التغيير أمر حتمي وذلك إذا شعر الأفراد الممنون بالتغيير أنهم سيصبحون أسوأ حالا وقد تتسبب إدارة التغيير عديمة الكفاءة في إيجاد هذه المقاومة التي يجب أن نواجهها الإدارة بالشكل المناسب

استراتيجية تنفيذ التغيير،

يجب أن تشمل الإستراتيجية المصنة للتغيير ما يؤدي إلى اكتساب فكر الالتزام بالتغيير من خلال المراحل التالية :

الأعداد،

في هذه المرحلة يتم الاتصال بالشخص أو الأشخاص الذين قد يحمل تأثرهم بالتغيير المقترح ليكونوا على علم به

القبول،

وهي المرحلة التالية وفيها تقدم المعلومات عن الهدف من التغيير والطريقة المقترحة لتنفيذه وتوضيح آثاره على المعنيين به ، ويفهم من ذلك هو تقديم مفهوم معنى التغيير والحوصل على رد فعل إيجابي من العاملين ويكون ذلك عن طريق إتباع الخطوات التالية :

إدراك المؤسسة وفيها

- إذا كان التغيير لا يرددهم
- إذا كان التغيير يوفي باحتياجات المعنيين

من العمل .

٦ - الاهتمام بالأجور دون أداء متميز في المقابل .

و التغيير الحادث في سلوكيات و تفكير العاملين بالشكل السابق يراه يستوجب إحداث تغيير جوهري في إدارة الموارد البشرية بالشكل الذي يعيد ثقة العاملين في الإدارة و العكس بحيث تطابق أهداف الإدارة مع أهداف العاملين .

٢ - جماعات العمل ،

بداية جماعات العمل عبارة عن الأفراد و العناصر والأدوات و المجالس التي تجمع العاملين كائنا وادى أو المساجد .. وهي تعد حلقة وصل بين الأفراد و بعضهم من ناحية و بين الأفراد و إدارة المنظمة من ناحية أخرى . و تبرز أهمية جماعات العمل في أنها تشد أجزاء التنظيم لبعضها البعض و هي تعتبر المصدر الرئيسي لتنمية المهارات خاصة مهارات القيادة و الجملة و التسبيح و الانصياع لرأي الجماعة و التعاون في العمل .

ويفتقر في جماعات العمل ،

تغيير قيم ومعايير جماعات العمل من أن الآخر .. و تشير الأنماط السلوكية التي يمكن أن تكون مقبولة من الجماعات في وقت ما و تصبح غير مقبولة حالياً .. أو تحتاج للتغيير .

١ - قوة صلابة الجماعة .. تؤثر سلباً أو بالإيجاب على محاولات التطوير التنظيمي

٢ - أساليب الاتصال و نقل المعلومات إذا تعد في الجماعة فإنها تؤثر بشكل بالغ على إستراتيجيتها التطوير التنظيمي المقترحة .

٣ - الشكل العام للجماعة إذا حدث به تغييرات سواء بانسحاب افراد أو التحاق افراد آخرين على أسلوب التطوير التنظيمي .

٤ - أهداف الجماعة في حد ذاتها قابلة للتغيير حسب التغيرات المحيطة في المنظمة .. وهو يجعل التطوير التنظيمي يتأثر بهذه التغيرات .

١ - التنظيم ،

هو الكيان الذي يمثل أطراف المنظمة بفرض تحقيق أهداف محددة لها و يتكون هذا الكيان من هياكل الوظائف و الأعمال و الأساليب وإجراءات العمل .. و يلزم أن يعمل التغيير المنشود على إقامة التوازن في مكونات هذا التنظيم لضمان الفعالية التنظيمية .

و تبرز أهمية التنظيم في إنه هو الهيكل الذي يشمل الوظائف داخل المنظمة و التي يتحقق من خلالها أهداف المنظمة و هو أيضاً الهيكل الحاكم لأنظمة الاتصالات و المعلومات و يتعدى من خلاله الأشخاص الذين لهم سلطة إصدار النشرات و

التغيير نفسه من حيث كونه مادياً أو معنوياً - يجب على القيادات الإدارية أن تتولى عملية البحث عن المبدعين والأفكار الجيدة التي تسهم في فعالية التغيير المطلوب سواء أكان هؤلاء المبدعين من داخل المنظمة وهو ما يفضل بالطبع أو من خارج المنظمة .

١ - الاهتمام بمن يحاولون تحقيق التقدم والرفق لمنظمتهم ولانفسهم

٢ - مراعاة الله دائماً ما يوجد بعض الافراد الذين يرفضون التغيير نهائياً وعادة ماتعجز هذه الفئة عن اتخاذ القرارات السليمة في محيط العمل

٣ - مراعاة أن كل تغيير في بدايته صعب حتى يتم التعود عليه وعلى ذلك يجب على إدارة التغيير أن تنتج أسلوب التدريج في مراحل التغيير وطرأ فيهما استعداد العاملين و قدراتهم و قدرات القائل بالتغيير .

٤ - في المنظمات الكبيرة تتسارع وتيرة التغيير بشكل أكبر وهو وإن كان إيجابياً في حد ذاته إلا أنه في المقابل يواجه بمقاومة للتغيير أيضاً بشكل أكبر حيث تختلف ثقافة المنظمة وقيمة وعادات و علاقات العاملين من مثيلاتها في المنظمات الصغيرة

مجالات التغيير والتطوير ،

ينصب التغيير و التطوير المطلوب إحداثه داخل المنظمة على ثلاثة عناصر:

١ - الأفراد .

٢ - جماعات العمل .

٣ - التنظيم .

وهي عناصر رئيسية و هامة الى الدرجة التي تؤثر في أداء المنظمة ، و سنستولى عرضها كل على حدة لبيان مدى أهميتها .

١ - الأفراد ،

حينما يصل الأمر الى عدم توافق الأفراد مع المنظمة مما يسبب مشاكل الأداء السوء و انخفاض الرضا عن العمل .. و زيادة نسبة دوران العمالة و كثرة الغياب و التمارض و التأخير و فلة الانتاج و عدم جوده فإلزامه يجب إجراء بعض التدخلات في الانظمة المؤثرة على الافراد لكي نعيد التوافق و المتطابق بين أهداف المنظمة و رسالتها وبين أهداف و دوافع العاملين و آمالهم .

و يرسد الباحث من خلال الدراسات و القرارات في هذا المجال السلوكيات التي تتغير في الأفراد و التي تستوجب التغيير:

١ - عدم الشفافية في الرؤساء من حيث قدرتهم على القيادة .

٢ - الاهتمام بالموائد و المزايا على حساب الجودة المطلوبة من الأعمال .

٣ - عدم الثقة في أنظمة التحفيز أو العطف الطبقة داخل الإدارة .

٤ - تغليب المصلحة الشخصية على مصلحة العمل .

٥ - كثرة الغياب و التمارض و الاستئذان

نوافر سبب قوي وواضح للتغيير

- قيام المعنيين بتخطيط برامج التغيير وتنفيذها مقابل الحصول على تأييد العاملين

١ - اتخاذ الخطوات الكفيلة لتخفيف الآثار الضارة للتغيير

ويرى الباحث أنه من العسير بل من المستحيل توفير كل هذه المتطلبات ، لذا يجب ألا يستهان بأهمية المشاكل الناجمة عن اكتساب الالتزام بالتغيير .

ومن الجدير بالذكر أنه يجب أثناء هذه المرحلة ملاحظة ردود الأطفال الإيجابية والسلبية للتغيير واتخاذ الإجراءات اللازمة وفقاً لذلك ويتم أيضاً في هذه المرحلة تعديل الخطط وعمليات لمواجهة التغيرات الفانونية أو الأفكار المضادة لها

٢ - الالتزام ،

وفي هذه المرحلة يتم تنفيذ التغيير وهنا يجب السيطرة على عملية التغيير ووردود الأطفال المتباينة للعاملين وستظهر بالطبع عقبات ومشكلات ومعوقات غير متوقعة ووردود فعل سلبية من جانب من سيواجهون تحقيق التغيير ومن الضروري بمكان أن يتم تقديم الرد على النقد الشرع الموجه للتغيير ومبررات إحداثه كما هو مخطط له .

و بعد التمهيد على هذا النحو يجب أن يتم تبني التغيير بعد أن ثبت جدواه ويتم اتخاذ

القرارات في هذه المرحلة إما الاستمرار في التغيير وإما تعديله وإما بإحلاله ويجب أن تأخذ في اعتبارنا آراء المشاركين في التغيير وأخيراً فإنه بعد إجراء التعديلات الإضافية المطلوبة يتم الاعتراف بالتغيير و يصبح جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة وأعمالها .

مبادئ إدارة التغيير ،

لا توجد مبادئ ثابتة تسيير عليها إدارة التغيير أثناء تنفيذ التغيير المنشود . فكل منظمة ظروفها و ثقافتها التنظيمية و أهدافها الخاصة و هي تختلف عن مثيلاتها

و يمكن رصد حركة تغير شامل في نهاية القرن الماضي و بداية القرن الحالي تمثلت في التقدم الفني و الطرق والأساليب التي أصبحت معها إدارة الموارد المادية و الموارد البشرية تمثل مشكلة الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات لحسن إدارتها و هو ما استلزم الاستعانة بنوعية معينة من المديرين الذين لديهم أفكاراً متقدمة لإدارة التغير .

وقد استطاع الباحث من خلال قراءاته في هذا الموضوع رصد بعض المعصومات التي يمكن مراعاة تنفيذها لإدارة التغير و هي تتغير حسب ظروف كل منظمة .

- تكون إدارة التغيير مربتطة بنوعية

الدوريات في المنظمة و يحدد أيضاً كيفية إنسياب المعلومات بين الإدارات والأفراد. كما إنه يمثل عصب العملية الإدارية حيث يضم السياسات والإجراءات والسلطات الممنوحة للوظائف والإشرافية والقيادية وتبين القواعد التي تحكم أداء العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وإتخاذ قرارات وتقييم أداء.

■ وينصب التغيير في التنظيم على - الأقسام والإدارات الفرعية في المنظمة .. بحيث يمكن أن تدمج أقسام وإدارات أو تستحدث أقسام وإدارات أخرى - بطاقة وصف الوظيفة .. وإعادة تسمية الوظيفة بالشكل الجديد الذي يحقق معه التطوير المنشود.

ومن خلال التغيير الحادث في العناصر السابقة جميعها أو أياً منها ، فإنه التطوير المطلوب يجب أن يكون متسقاً مع طبيعة الأفراد وأهدافهم ودوافعهم وعلاقاتهم بالسلطة وعلاقتهم ببعضهم من خلال جماعات العمل وكذلك يجب أن يراعي الهيكل التنظيمي للمنظمة سواء في مجال الاتصالات والمعلومات أو هيكل العمليات الإدارية أو هيكل الوظائف .. حتى يخلق التطوير المنشود ممبراً عن طموحات الإدارة نحو الأداء الفعال والمنافسة في ظل السوق في البيئة المحيطة.

ردود أفعال التغيير،

ردود أفعال المتأثرين بالتغيير قد تتميز بعدم التصديق أو بالقول أو بغيرها من ردود الأفعال وهي إيجابية مثل نوعاً من المقاومة وهو الأمر الذي يتطلب مجهوداً من المنظمات والمديرين لإقناع العاملين بجدوى التغيير ويمكن تحديد عدد من ردود الأفعال التي تظهر على العاملين عند بدء تطبيق فكر التغيير منها على سبيل

المثال وليس الحصر ،

- الصدمة : وهي تعطي انطباعاً عن العامل بعدم القدرة على الاتزان وعدم امكانه التصرف

- الذنب : وهو شعور يتولد لدى الموظف يشعر الموظف انه اخطأ ونتيجة لذلك قامت الإدارة باتباعها أسلوب التغيير .
- التأنيب: قيام العامل بتأنيب زملائه على تقصيرهم وهو ما دعا الإدارة لضرورة إحداث التغيير

- التبرير: قيام العامل بتبرير اتجاه الإدارة نحو التغيير
- القبول: الخضوع لفكر الجديد للتغيير

أسباب مقاومة التغيير:

- عندما تكون الأهداف غير واضحة
- عندما يكون الأشخاص المتأثرين

بالتغيير غير مشتركين في إجرائه عندما يكون هناك تضارب بين الآراء الماثرة في عملية التغيير

■ التغيير الصريح جداً يولد مقاومة سريعة

- عدم ثقة العاملين في القائمين على التغيير

- عندما يكون التغيير قاعماً على أسباب شخصية

- إذا تجاهل التغيير قواعد العمل السائدة

- إذا ما ترتب على التغيير تكليف العاملين بأعباء إضافية في العمل والحياة

- إذا تسرب الفضل في التغيير إلى نفوس العاملين

- ضعف الاتصالات بين القائمين على التغيير والعاملين

- إذا كان التغيير مرتبطاً بالتهديد بفقد الوظيفة

- إذا كانت خبرات الموظفين عن إن التغييرات السابقة كلها باءت بالفشل

وَمَا سَبَقَ تَبَيَّنَ لَنَا أَنَّ التَّغْيِيرَ وَالتَّطَوُّرَ التَّنْظِيمِيَّ يَلَاقِي صَعُوبَةً بَالِغَةً وَيَرْجِعُ ذَلِكَ إِلَى الْمَاقُومَةِ الْمُحْتَمَلَةِ مِنْ جَانِبِ الْأَطْرَافِ الْمُتَأَثِّرَةِ بِهِ وَعَلَى ذَلِكَ وَجِبَ عَلَيْهِ الْقَائِمِينَ أَنْ يَقُومُوا بِعَمَلِيَةِ التَّخْطِيطِ الْجَيِّدِ لِلتَّغْيِيرِ قَبْلَ تَنْفِذِهِ لِهَذَا يُنْصَحُ الْحَيْرَاءُ بِمَرَاةِ الْآتِي:

■ ضرورة إشراك العاملين في التغيير

■ توفير وسائل الاتصالات والمعلومات

■ بين الإدارة والعاملين

■ مراعاة تقاليد وأعراف العمل

■ الاستحواذ على ثقة العاملين

وفضائلتهم

■ الاستحواذ على الثقة الرسمية

■ إعداد البرامج التدريجية التي تسهم في تقبل مراحل التغيير

■ واستيعاب الإدارة أن تساعد العاملين على الإحساس بأهمية التغيير ورؤية الأهداف على تحقيقها وتفسيرها للتغيير

الصحيح الوافي الذي يساعد على الاستجابة للتغيير

■ ويجب على الإدارة أن تخلق مناخاً صحياً صالحاً للتغيير وذلك بتوسيع قاعدة الاتصالات ونقل المعلومات بين الإدارة والأفراد ويجب على الإدارة أن تبني التخطيط السليم للتغيير من خلال

التحرف على متطلبات العمل والعاملين واحتياجاتهم في ضوء التغيير المنشود ولعل دوافع ورغبات العاملين في المؤسسة أمثل في حال توجيهها نحو التغيير المطلوب

استفادة عظيمة للمؤسسة الطامحة في التغيير في سبيل تقليل المقاومة ضد

إحداث التغيير في المنظمة .

والعنصر البشري هو أهم مورد يجب أن يناله التغيير والتطوير... والعنصر البشري هو الرأسمال الرئيسي الذي يجب أن يعتمد عليه المنظمة في إحداث التطوير التنظيمي وستتوالى في الفصل التالي مدخلا عن أهمية التنمية البشرية في إحداث التطوير في المؤسسات

هناك العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي تفرض ضرورة النظر بعين الاعتبار للتغيير والتطوير على سبيل المثال

■ التحولات العالمية المتمثلة في نظام العولمة وما تفرضه من اتفاقيات ونظم على جميع الدول الالتزام بها في المجالات التجارية والعلاقات الدولية ومواجهة

المنافسة (الإرهاب) وغيرها

■ التحديات التي تواجه المنظمات المصرية المتمثلة في زيادة السكان ومعدلات

التنمية البطيئة والضعف الخاص بتقليل الاعتماد على التمويل الخارجي وتحديث التكنولوجيا وتراجع مستوى الأداء

الفردى وازدياد فكر اللامسؤولية وعدم المبالاة

■ ضرورة ملاحقة التطورات السريعة المتلاحقة في مجال العلم وذلك لضمان

إيجاد مكان لمنظمة في مواجهة المنافسة المحيطة

■ إضافة إلى أن الجو العام السائد في المجتمع المصري حالياً يشهد تحولات

سياسية أتاح إيجاد فرصة للتحويل السياسي والمجتمع المصري و هو فتح باب

النقد والمساءلة والاعتماد على الرأي المعارض ومواجهة الفساد والخلل في أداء

المنظمات والمؤسسات الحكومية وهو ما ينعكس بدوره على المنظمات والمؤسسات

الخاصة التي تستمد قوتها من التنظيم الرسمي وغير الرسمي وتآثر بها يحدث

حوالها في تغيرات في المجتمع المحيط وعندما يتراجع أداء المنظمة بدرجة واضحة

تسود حالة من عدم الرضا وتظهر الحاجة إلى التغيير الشامل الذي يمتد

إلى جميع عناصر المنظمة فإن استراتيجية التطوير التنظيمي تكون ضرورية لإحداث

ذلك التغيير وتقوم على إعادة ترتيب وتوحيق العناصر السابقة ومكوناتها بشكل

جيد ووفق علاقات عمل جديدة مع إعادة توزيع الأدوار وتكاملها حتى تصل المنظمة

إلى مستوى الجودة العالية وما يحقق الرضا للمتعاملين مع المنظمة داخليا أو

خارجيا و هو يشرق ارتفاع مستوى المعايير التنظيمية للمؤسسة جراء إعادة

وصف بظاقت الأعمال وتعديل الهياكل التنظيمية للوحدات الفردية وإعادة تشكيل العنصر البشري وتدريبه وتحسينه

من النظام الاقتصادي كقطاع عام يحكمه المركزية وتوجيه الدولة إلى التخصصية حيث تسود المناقشة والخضوع إلى آلية العرض والطلب. ومن هذا المنطلق يجب على منظماتنا المصرية أن تتأهل لمواجهة رواج التغيير والتطوير حتى تكون هذه الموجة ايجابية فقد يجب قبل إحداث عمليّة التطوير أن تتحدد الفلسفة الأساسية التي يمكن الانتهاج عليها وبمعنى آخر التصرف على المداخل المتاحة للتطوير واختيار الأنسب منها وتدور أهداف التغيير حول ثلاث محور رئيسية

- الأول: المستفيد من التغيير ■ الفرد
- الجماعة ■ المنظمة
- الثاني: المستفيد من التغيير ■ إحداث التغيير الفكري (القيم والإدراك والمواقف) السلوكي (القدرات والأفعال)
- الإجرائي (قواعد العمل) الهيكلي (الهيكل العام - قنوات الاتصال - تدفق السلطة)
- الثالث: مجال التغيير ■ التغيير في القدرات الشخصية للأفراد

العلاقة بين الأفراد قدرات جماعة العمل العبارة السابقة تثل في الواقع المنطق وراء اعتبار تطوير المنظمة جزءا من نظام إدارة الموارد البشرية فإذا لم يكن هناك مفهوم يغطط لتحسين إنتاج التنظيمي للمنظمة من خلال تدخل خارجي فإن فعالية الموارد البشرية ستكون منخفضة وإذا لم يكن هناك مفهوم مخطط لتحسين درجة الشقة بين الأفراد في المنظمة فإن فعالية الموارد البشرية ستكون منخفضة وإذا لم يكن مستوى الصراحة بين الأفراد المجموعات ضعيفا فإنه أيضا ستكون فعالية الموارد البشرية منخفضة.

إن بيئة العمل التي فيها الموظف مهمة جدا والمناخ الذي يعمل فيه مهم وهناك فرق كبير بين التدريب أو التطوير الفردي وبين التطوير التنظيمي الكلي فالتركيز في الأول على الفرد أما التركيز في الثاني فيكون على جماعات العمل

- الذئب : وهو شمسور يتولد لدى الموظف يشعر الموظف أنه أخطأ ونتيجة لذلك قامت الإدارة بانتهاجها أسلوب التغيير .
- الثأنيب : قيام العامل بتأنيب زملائه علي تقصيرهم وهو ما دعا الإدارة لضرورة إحداث التغيير
- التبرير : قيام العامل بتبرير اتجاه الإدارة نحو التغيير
- القول : الخضوع للمفكر الجديد للتغيير

المكافآت واختيار الموظفين والاستغناء عنهم . إن القيادة أساسية أثناء تطوير وتغيير الثقافة التنظيمية حيث تحتاج للمتابعة. ويعتقد بعض علماء الإدارة وبينهم Bass أن بقاء أي منظمة يعتمد على توجيه الثقافة التي أوجدها القيادة الفعالة وهو أمر صحي خاصة عندما تواجه المنظمة مرحلة التغيير.

ومن أبرز الأمور وضوحا في التميز بين التغييرات الثقافية الناجحة وتلك الفاشلة هو القيادة على المستويات العليا فالقيادات تلهم التابعين وتساعد في تكوين ثقافة تنكف مع المتغيرات وتعتك معومات القيادة التحولية وهم الذين يكونون قدرون على إيصال رؤيتهم بشكل يسمح للأفراد بالتحدى وتحفيز الإدارة الوسطى علي تولي زمام الأمور القيادية ويمتيز تحقيق التغيير سمة أساسية للقيادة التحولية حيث أن تحديد التغيير الذي يتولاه القائد التحولي يتركز علي أسلوبين أهمهما التغيير الحادث في سلوكيات واتجاهات التابعين والتركيز الأساسي في هذين الأسلوبين يكمن في تفعيل دور القائد التحولي في تحفيز التابعين

وقد ركز بعض علماء الإدارة علي التغييرات التنظيمية واعتبروا أن التغييرات في سلوكيات التابعين أحد المتطلبات الجوهرية المرتبطة بعملية التغيير التنظيمي وتتطلب القيادة الفعالة توافر مجموعة من الكفاءات الأساسية للقيادة الفعالة مثل:

- إيجاد حجة مقنعة لتبني التغيير حيث يشارك القائد جميع العاملين في إدراك حاجة المنشأة لتبني التغيير
- إحداث تغيير تنظيمي في المؤسسة والتأكد من أن التغيير قد بني علي أساس تقويم عميق لاحتياجات المنشأة ودعم مجموعة من العمليات والأدوات
- مشاركة وإدماج جميع العاملين في المنشأة بالالتزام بالتغيير
- التنفيذ والحفاظة علي التغييرات وبناء وتطوير خطة فعالة لتنفيذ التغيير والتأكد من إيجاد خطة ومتابعة له

تطوير القدرات والتأكد من تطوير قدرات الأفراد للعمل علي مواجهة متطلبات التغيير ودعمهم ومساندتهم خلال مراحل التغيير ومن خلال مراجعة ما سبق يمكن الخروج بإطار لدور القيادة التحولية في عملية إدارة التغيير .

رياح التغيير في المنظمات المصرية:
إن المجتمع المصري والاقتصاد المصري يمران اليوم بمرحلة هامة جدا من التحول

و حسن اختياره وتوظيفه بالشكل الجيد الذي يحقق للمنظمة أهدافها وليس خافيا أن العنصر البشري هو قوة اقتصادية كاملة للمنظمة ورأس مال من أصول المنظمة ولذلك فإنه يجب الاعتناء به والاستفادة منه حتى يحقق المائد المرجو منه. وهو ما سنتبرر إليه لاحقا.

كيف يتغير العاملون:

إذا أردنا أن نستوضح جيدا الطرق التي يتغير بها العاملون فإنه علينا الرجوع للافتراضات الآتية :

- ١ - يكون اختيار العاملين لتصرفاتهم اختيارا واعيا
- ٢ - المعلومات التي يستخدمها العاملون في اختيار تصرفاتهم تستمد من الجانبين وتكم اختياراته علي أساس :
- الأمور المادية بالنسبة لهم
- أرائهم من قدراتهم علي التصرف بطرق معينة
- المواقف التي يتوقعون حدوثها نتيجة للتصرفات التي يفعلونها
- وهنا نستعرض الباحث بنود نظرية "باندورا" للمعينين بإدارة التغيير :
- كلما توثقت الصلة بين تصرف معين ونتيجة معينة زادت احتمالات القيام بهذا التصرف

■ كلما اعتدت رغبتنا في تحقيق النتائج ازادت احتمالات القيام بهذا التصرف الذي يؤدي إلي هذه النتائج

■ كلما ازادت لقتنا في القيام بتصرف جديد بصفة فعلية ازادت محاولتنا للقيام بها

وإذا أردنا تغيير تصرف العاملين فإنه يجب علينا تغيير البيئة التي يعملون بها وإقناعهم بأن هذا التصرف الجديد المطلوب يستطيعون القيام به عن طريق التدريب والتعلم وإقناعهم بأن هذا التصرف سيؤدي إلي نتائج سيقربونها وعموما فإن الطريق لن يكون سهلا ...

ولذلك فإنه يجب علي المنشأة أن تتولي تدريب وتعليم وتأهيل موظفيها ليتقبلوا الفكر الجديد للتغيير

دور القيادة التحولية في إدارة التغيير:
هناك اعتراف واضح بالارتباط التام بين القيادة والثقافة في عملية التغيير وأنه يمكن للشخص من خلال القيادة فقط ويصورة جادة إيجاد ورعاية بيئة تنكف مع التغيير... وهناك عدد من الأساليب والوسائل التي يمكن من خلالها للقاء أن يؤثر علي ثقافة العاملين في المنظمة

وتشمل هذه الأساليب سلوك القيادة التحولية مثل توجيه الاهتمام للأحداث الحرجة والاستجابة للازمات وكذلك توزيع

سید محمد علی

۵۰۰

أَبْطَلُوهٖ جَدِّدْهُ

بحسب التحليل والتطوير المستعمل كافة مواءمها فنى محافظات :
الغريسية - المؤيضة - كفر الشيخ - البحيرة - القليوبية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مستخرج من أجود أنواع الأقماع المستوردة.

جميع التسهيلات والفورمات باسماء مؤسساتها.

التصنيع وإوريد خدمات من:

[illegible]

مراجع معنية	يكل من علمنا وشيئ الكم وكفر الشيعة ومنهون لتخزين كافة أنواع الجيوب بسبب تخزينية ١٢٠ ألف من / دولة ومرونة بأحدث التكنولوجيا المأهولة - وعلى استعداد للتخزين الغير باسعار مناسبة.
شحن للتخزين الألفى	تخزين كافة أنواع الصناعات - على إستعداد للتخزين الغير باسعار مناسبة.

• إنتاج بـمواصفات عالية الجودة لتصنيع البسوسه والحلويات .

المتج بخواصات عالية الجودة للإستخدامات الطبية .

ॐ नमो भगवते वासुदेवाय

مع جہان

مهندس / أبو زيد محمد أبو زيد
رئيس مجلس الإدارة

الفرسية: تورات جميع الناموس والأحكام. حانوفات. سابلبات.
 اللاتينية: كتابا. لوكرا. بيمبنة. حانوفات. تانكوس. تانكوس.
 مخترجات: نظار. كراسان. بانبه. انفس. دنيز. تانكوس. تانكوس.
 كلك. انفس. كلك. انفس. كلك. انفس. كلك. انفس. كلك. انفس.
 وسبع الناموس مخترجات من أجله الخانات بمسار. انفس. انفس.

الدقيق الفاخر ٧٢٪

مكرونة مينا (شبين الكرم)

ورش ایستادگی

● مصنفات أسغال الكريد
وذلك من أجوء خدمات

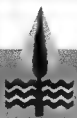
شؤون التخزين الأفقي

1000000

جَنِينُ الْقَمِيحِ (الجرمة)

وزارة البترول الهيئة المصرية العامة للثروة المعدنية

مشروع فوسفات الوادي الجديد



الموقع: يقع مشروع فوسفات الوادي الجديد بهضبة أبو طرطور بين وادى الخاريجة والناخلة فى الجنوب الغربى من جمهورية مصر العربية على بعد ١٠ كيلو من مدينة الخارجة.

الهدف من المشروع: استخراج خامات اقتصادية واستراتيجية وهى الفوسفات التى تستخدم فى تصنيع الأسمدة الفوسفاتية اللازمة لأعمال الزراعة بالإضافة إلى استخدامها فى تصنيع حمض الفوسفوريك المستخدم فى كثير من الصناعات الكيميائية والبيئية

منطقة البعث: تشمل المنطقة التى تم إجراء الأبحاث عليها حوالى ١١٢ كم من هضبة أبو طرطور وتقدر كميات احتياطى الخام التى تم التوصل إليها بحوالى (٩٨٧,٨) مليون طن ونسبة تركيز خامس أكسيد الفوسفور فى حوالى ٢٦٪ ويوجد الخام فى طبقة مستوية سمكها حوالى (٤,٥) متر

التطور التاريخي لتنفيذ مشروع فوسفات الوادي الجديد:

- ١ - تم إجراء أعمال الكشف الجيولوجي فى بداية السبعينيات من القرن المنصرم بواسطة هيئة المساحة الجيولوجية وبالتعاون مع معهد الأبحاث السوفيتى عام ١٩٧٤ تولت الهيئة العامة لتنفيذ جميع البعث والصليب الإشراف على تنفيذ المشروع
- ٢ - تم تخصيص المشروع لإنتاج ٧ مليون طن ركان سنوياً لكل من السوق المحلى والتصدير وذلك بالتعاون مع الخبرة السوفيتية
- ٣ - نظراً لتغير الظروف السياسية للاتحاد السوفيتي تم إعادة الدراسة مع بيت خبرة فرنسي سويسري وذلك عام ١٩٨٢.
- ٤ - أقرت وزارة الصناعة والثروة المعدنية على تنفيذ المشروع حتى لاتعرض مصر لاستيراد الفوسفات وأوصت بضرورة إقامة جميع كبريات إنتاج الأسمدة وحمض الفوسفوريك ليكون مكملاً للمشروع.
- ٥ - تم التعاقد على توريد المعدات اللازمة لتنفيذ المشروع مع كلا من روسيا وأوكرانيا وفرنسا والمانيا والسويد وكندا إنجلترا.
- ٦ - تم نقل تسمية هيئة المساحة الجيولوجية لوزارة البترول والمشروع للهيئة بناء على القرار الجمهوري بتاريخ ٢٠٠١/١٤
- ٧ - بتاريخ ٢٠٠٢/٢٩/٢٠ بموجب القرار رقم ١٧٨ الصادر من السيد المهندس / وزير التجارة الخارجية والصناعة وبها تم فصل المشروعات التكميلية والمتصلة فى خط سكة حديد من أبو طرطور إلى سفاجا خطوط الضغط العالي محطة الحولات - ميناء سفاجا من المركز المالى للمشروع والابقاء عليها بالمرکز المالى للهيئة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية وكذا رأت اللجنة أنه لعدم ارتباط الدنية السكنية بالمشروع الإبقاء عليها بالمرکز المالى للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية وقد تبين أن للجنة وجود

مشروعى ضمن المشروعات التكميلية وهم :

١ - مشروع توابير المياه بمنطقة المناجم وشبكة الأبار.

٢ - مشروع استكمال الطريق البري للفوسفات. وقد رأت اللجنة أن هذين المشروعين مرتبطين ارتباطاً وثيقاً بالمشروع ويتم استغلالهما بعرفة ونظراً لثقل تكلفتها من المركز المالى للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية إلى المركز المالى للمشروع

الموقف المالى للمشروع:

لم تعتمد وزارة المالية ووزارة التنمية الإدارية أى مبالغ للمشروع لتمويل عملية الصرف على المشروعات الجارية والاستثمارية وحفاظاً على استمرارية العملية الإنتاجية ولإمارة الاحتياطات الضرورية من الأجور والمستزمات يتم الصرف من إيرادات مبيعات ركان خام الفوسفات بالمشروع من السنة المالية الحالية والسنوات السليقة.

وصف المشروع:

١ - منطقة المناجم

١-١ - منجم تحت السطح

يتم التعدين (الاستخراج) بنظام الصالط الطويل بواجهة يبلغ عرضها ١٥٠ متر وارتفاعها ٣,٢ متر وطول يتراوح من ١١٠٠ إلى ١٢٥٠ متر ويحد كل حائط ثلاثة أفتاق مائلاً إلى

- التفكك الرئيسى لنقل الخام.
- التفكك الثانوى لنقل الأفراد والمعدات الثقيلة.
- تفكك المؤخرة للتغذية الهيدروليكية والكهربائية كما يقدمها وحدة تهوية واحدة طلبها وظوابط الهواء ووروش الصيانة

٢ - ١ - المناجم فوق السطح :

حيث يتم استخراج خام الفوسفات بطريقة التعدين السطحى لخام المتواجد تحت أصابع بسيطة تقدر احتياطى بحوالى (٦٠) مليون طن.

٢ - ٢ - منطقة صوامع تخزين الخام

والتي تتكون من خمسة صوامع بطاقة حوالى ١٥٠٠ طن لكل صومعة

٣ - وحدة تكسير وتصنيف وتجفيف الخام

تحتوى على غربال منتجات ٦٠ مم وكسارة بطاقة إنتاجية تبلغ ٢٤٠ طن فى الساعة.

٤ - مصنع التركيز وملحقاته

٥ - مصنع التركيز وملحقاته :

يتكون مصنع التركيز من ثلاث خطوط إنتاج تم تنفيذ كل إنتاج واحد ويتم تغذية بالخام من منطقة التصنيف عن طريق مجموعة من السورر الناقلة حيث يشتمل الخط الواحد على الآتى

- ١ - وحدة غسل الخام
- ٢ - غربال الخام الرطب
- ٣ - فيدورسكوتلات مائنة
- ٤ - ماكينات فرك الخام
- ٥ - مصنفات مائنة
- ٦ - وحدة الفصل المغناطيسى وملحقاته
- ٧ - فلاتر ترشيح الركان
- ٨ - مغاط لإعادة استخدام المياه

٦ - مخزن الركان الرطب

حيث يتم فيه تخزين الركان الرطب

الفرق الدوار لتجفيف الخام

يلوم بطريقة الركان الرطب ويصل بالركاز إلى نسبة الجافة والمالية وهى اقل من ٢٪

٨ - مخزن الركان الجاف

يتم فيه تخزين الركان تمهيداً لشحنه

كمية الإنتاج

أرقيمت كمية الإنتاج من خام الفوسفات عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ إلى ٩٨٠٩٢٢ طن مقابل ٩٨٨٣٢٢

طن عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ نحو ٨٢٠٩٠ بنسبة ٨٢٪

تم التعاقد مع مقاول استخراج مليون طن سنوياً.

كمية المبيعات :

أرقيمت كمية المبيعات من خام الفوسفات عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ إلى ١٥٩٢١٤ طن مقابل ١٢٤٧٠٠

طن عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ نحو ٢٤٦٦٤ بنسبة ١٨,٢٪

إيرادات النشاط

أرقيمت إيرادات النشاط من بيع خام الفوسفات عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ إلى ٤٥,٦٥١ مليون جنيه مقابل

٢٤,٩٠٠ مليون جنيه عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ بنسبة ٧٠,٧٩١٪

المخزون :

كمية المخزون فى ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ ٢٤٤ ألف طن

خامات ركة بعد رحلة النقل ٢٤٤ ألف طن

خامات قابلة للتركيز خارج فوهة النجم ٥٤ ألف طن

حيث نسبة التركيز تتراوح بين ٢٪ - ٥٢٪ / ٢٢ / ٥٢

العمالة والأجور :

عدد العاملين بالمشروع تقدر بحوالى ٩٧١ عاملاً ٣٥٥ دالمن ٦٦٦ مؤقتين

تصل أجورهم إلى ٢٤ مليون جنيه

أهم الخامات المتوفرة بهضبة أبو طرطور والتي يمكن استغلالها فى الصناعات التعدينية :

١ - الفوسفات

يستخدم الفوسفات فى صناعة الأسمدة الفوسفاتية والأحماض مثل حمض الفوسفوريك والفوسفور العنصري

٢ - الجير الجوى

يغطى الفوسية الشرقية والشمالية حتى مركز القرافرة بالإضافة إلى تجارده بجبل الطير والطروان وجبل غنينة ويستخدم الجير الجوى فى الحديد والصلب وصناعة الأسمنت وتنقية للمياه العكرة ونمالة البلود وطبقة أساس الطرق.

٣ - الجليوكانثيت : يستخدم فى صناعة البويات.

٤ - كبريتيد الجير يستخدم فى صناعة حمض الكبريتيك

٥ - عناصر أرضية أخرى

الأمن الصناعى

للشروع يوفر جميع وسائل الحماية والوقاية للعاملين بالمناجم.

مجموعات الهيئة العامة للاستثمار: مدخل محلة الاستثمار في المحافظات

في العديد من المحافظات (11 مكتباً) من خدمات تعمل من خلالها على توفير الأدلة اللازمة للتعريف بالإجراءات والمستندات المطلوبة لتنفيذ المشروعات الاستثمارية، ومتابعة تنفيذها، والعمل على تذليل العقبات التي قد تواجهها عند إنشاء أو خلال فترة التشغيل، ودراسة حالات المشروعات للتعثرة أو للتوقف، مع البحث عن حلول مناسبة لإعادة تشغيلها، وتمثل الهيئة في مجالس إدارات المناطق الصناعية بالمحافظات.

التواصل مع منظمات المجتمع المدني

ويتحقق هذا التواصل عن طريق إقامة علاقات تعاون وثيقة مع مؤسسات المجتمع المدني وجمعيات المستثمرين ومنظمات الأعمال والمنظمات التنموية، مع دعم دورها، من خلال :

- ④ توقيع بروتوكولات تعاون بين الهيئة العامة للاستثمار وعدد من جمعيات المستثمرين بالمحافظات : (جمعية مستثمري 6 أكتوبر، العاشر من رمضان، رجال أعمال الإسكندرية)، وذلك للمعاونة في تفعيل دورها في تلبية إحتياجات المستثمرين
- ⑤ عقد لقاءات مع جمعيات المستثمرين ورجال وشباب وسيدات الأعمال بمختلف أنحاء الجمهورية للتعرف على معوقات الاستثمار واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.
- ⑥ تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية للمستثمرين بهدف رفع الوعي الإداري للمستثمر في محافظات اليوم والأقصر وأسبوط وبورسعيد وأسوان بالتعاون مع "منظمة الأمم للتحدة للتنمية الصناعية" و"مؤسسة التمويل الدولية" التابعة للبنك الدولي.

التواصل مع المنظمات التنموية الدولية :

تم عقد لقاءات مع عدد من للمنظمات التنموية مثل (IFC, CIDA, UNIDO USAID, JICA , KFW, SFD , BW-I)، وذلك لتنسيق وبحث إمكانيات التعاون في عمليات تهيئة مناخ الاستثمار في المحافظات.

تعتمد إستراتيجية وزارة الاستثمار للترويج على أساس توزيع الاستثمارات على المستوى القومي طبقاً للموارد الطبيعية والبشرية والخصائص الاقتصادية لكل محافظة، وذلك من خلال إلقاء الضوء على المحافظات المختلفة وإبراز ميزاتها الاقتصادية والطبيعية والبشرية، وتهيئة المناخ الجانبي للاستثمار لتحقيق المزيد من العدالة في توزيع الاستثمارات على المستوى القومي.

ومن أجل تطبيق هذه الإستراتيجية اجتازت الهيئة العامة للاستثمار مرحلة تغييرات وإعادة هيكلة شاملة من أجل التحول إلى أداة أكثر فاعلية لترويج الاستثمار ولتنشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي على حد سواء ومن هنا نشأت فكرة إنشاء قطاع يهتم في الأساس بشئون الاستثمار في المحافظات، كاستجابة لمتطلبات تطوير دور الهيئة العامة للاستثمار في المحافظات حيث تعمل الهيئة من خلال ستة محاور علي النمو التالي :

الاستثمار الجغرافي

يأتي حرص الهيئة العامة للاستثمار على تحقيق الانتشار الجغرافي في المحافظات، بهدف إبراز ما تتمتع به المحافظات من مزايا نسبية، فضلاً عن تحديد الفرص الاستثمارية المتاحة، والتوفيق بين الفرصة والمستثمر عن طريق القيام بزيارات ميدانية يتم من خلالها تقييم الوضع القائم وإعداد تقارير مفصلة تحتوي على البيانات الأساسية للنشاط الاقتصادي للمحافظة، وتطوير بيئة الأعمال والتواصل مع مجتمع الأعمال المحلي.

الخدمات الأساسية

تقدم فروع جمعيات خدمات الاستثمار التابعة للهيئة والمنتشرة على مستوى إقليمي الخدمات اللازمة لتأسيس الشركات والتجديدات، واعتماد محاضر مجالس الإدارات والجمعيات، بالإضافة إلى ما تقوم به مكاتب الهيئة المنتشرة

التعرف على مشكلات المستثمرين :

ويتم ذلك من خلال :

- ① إعداد دراسات عن هذه المشاكل وفي مقدمتها مشكلة تعثر للشروعات، خاصة في محافظتي أسيوط وسوهاج، حيث أسهمت الجهود المبذولة في تسوية ديون معظم المشروعات الصناعية المتعثرة بالمناطق الصناعية في هاتين المحافظتين، وكذا في صدور قرار البنك المركزي بإعادة جدولة الديون وفقاً لضوابط ميسرة.
- ② حل مشكلة تقنين أوضاع ملكية المستثمرين للأراضي المقام عليها مصانعهم بمنطقة "مرغم" بالإسكندرية، وذلك من خلال التنسيق مع جهاز حماية أملاك الدولة بمحافظة الإسكندرية.
- ③ معالجة مشكلة ارتفاع رسوم صيانة للرافق في المناطق الصناعية بسوهاج وأسيوط والتغلب على هذه المشكلة بتحديد موعد السداد من تاريخ الانتهاء من إعداد كافة الرافق والبنية الأساسية.
- ④ إنهاء مشكلة صعوبة إجراءات تملك الأراضي بالمناطق الصناعية، حيث تم إجراء تعديل على نسبة الباني للقررة في عقود تملك الأراضي للمشروعات القائمة بالصعيد والتي كانت 60٪ لتتراوح بين 40 - 60٪ وفقاً لنشاط المشروع.
- ⑤ توفير مكان لاستضافة مأمورية الضرائب بمكتب الهيئة بسوهاج، والذي تم بدء العمل به بالفعل، وذلك لتيسير على المستثمرين بدءاً من الانتقال لحديقة الأقصر لإنهاء الإجراءات.

الترويج للاستثمار على المستوى الدولي :

ويتم ذلك من خلال :

- ① جتديد فرص الاستثمار للتحة في المحافظات. وإعداد 29 كتيباً ترويجياً يتم من خلالها تم استعراض الفرص الاستثمارية للتحة في كافة محافظات الجمهورية.
- ② تشجيع بحث إقامة جمعات صناعية بنظام "المناطق الاستثمارية" في كافة المحافظات. وفقاً للمقومات الاقتصادية لكل محافظة.
- ③ القيام بجولات ترويجية للمحافظات، سواء من أجل التحدد الحق للفرص الاستثمارية، أو لاصطحاب المستثمرين للتعرف على هذه الفرص على أرض الواقع، حيث تم اصطحاب وفود من المستثمرين الأجانب والمصريين والعرب، وهو ما أثمر عن إقامة الكثير من المشروعات الاستثمارية أو التوسعات في المشروعات القائمة.
- ④ وأخيراً، إقامة سلسلة من مؤتمرات الاستثمار في كافة أقاليم مصر الاستثمارية، والتي تشهد حشدا كبيرا من رجال الأعمال العرب والأجانب والمصريين، حيث تم عقد السلسلة الأولى من المؤتمرات في كافة الأقاليم، وكبرى حالياً عقد السلسلة الثانية من هذه المؤتمرات بنجاح.

لزيد من المعلومات حول فرص الاستثمار بالمحافظات :

قطاع الاستثمار في المحافظات 3 ش صلاح سالم، ارض للعارض مدينة نصر، القاهرة
 تليفون: 24055452 - 22633821 الفاكس: 22633821
www.investment.gov.eg الموقع الإلكتروني



الهيئة العامة للاستثمار

الهيئة القومية
لمياه الشرب والصرف الصحي
NATIONAL ORGANIZATION
FOR POTABLE WATER & SANITARY DRAINAGE



تعريف بالهيئة القومية لمياه الشرب و الصرف الصحي ونشأتها

• تأسست الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحي بالقرار الجمهورى ١٩٧ لسنة ١٩٨١

واختصت بمشروعات مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظات الجمهورية جميعها عدا محافظتى

القاهرة والاسكندرية

اختصاصات الهيئة القومية لمياه الشرب و الصرف الصحي

١- رسم لسياسات و الخطط لنشاطى مياه الشرب و الصرف الصحي على المستوى القومى

٢- عمل الدراسات و التصميمات و الإشراف على تنفيذ المشروعات القومية لكبرى محافظات الأقاليم

٣- إنشاء مراكز التكرير لرفع كفاءة الإنتاجية فيما يخص أعمال مياه الشرب و الصرف الصحي

٤- تقديم المشورة و الخبرة الفنية فى مجالات مياه الشرب و للصرف الصحي داخليا وخارجيا (الدول

العربية والأجنبية)



مذاكرات القراء على باب / معملات الإسكندرية مضمدة في سبتمبر 2006 لتمرير وضع خطة إستراتيجية لوضع
اقتصاد الإسكندرية لتصبح مدينة عالمية جاذبة للاستثمار والزيارة مع إقامة جميعات صناعية جديدة
والحد من التلوثات وتحويل المناطق العشوائية وكذلك التفتتد على البيئة وتزويد قوس من عمل وإفراط من
مخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وإستثمار تنفيذ القوانين والقرارات دون استثناء للوصول إلى
الاستغلال الأمثل لموت سميت الإسكندرية نموذجاً لتجربة مصرية في إعادة البناء والتطوير وإعطاء إلى استراتيجيات
بحسب الأفضلية التي تم إتباعها 0



البنية التحتية والرصف



الكهرباء : تم عمل توصيلات بمحطات محطات الجهد
المتوسطة ومنخفضة الجهد العالي وإحلال وتجديد شبكة الجهد
المتوسطة ومنخفضة وكذلك خطوط هوائية وتم تركيب
900 صود قارة وأصدة ديونورية بمحطة لحياء الاسكندرية
0

الاتصالات : تم زيادة الشبكات بعدد 170 سنتر
موزع على لحياء الاسكندرية لتصل خطوط المتاحه
1203518 ولجسلي عدد المشتركين 1018470
الرصف : تم رصف وتكوير عدد 743 شارع
وجرى رصف 712 شارع لحياء الاسكندرية وكذلك تركيب
بلاط بمساحة مليون 2

الغاز الطبيعي : توصيل الغاز الطبيعي لعدد
318190 أسرة وجرى حفر توصيل الغاز لعدد 180290
أسرة كما بلغ عدد محطات الوقود التي تم عمل بلاط 11 محطة
المرور المصحى : تم إنشاء محطة معالجة لمياه الصرف
المحلى وعدد 6 محطات رفع وخطوط أنابيب لمحطة المعالجة
والتطوير 21 كما تم عمل تخطيط وتجهيز لمرافق الصرف وخطوط
الصرف وتحويل النفايات لحياء الاسكندرية 0
المياه : تم إنشاء محطة مياه الشرب 2 بؤس
وكذلك توصيل محطة مرهوت وإنشاء رفع 21 بالدرع
البحري توصيل برفع 26 طريق اسكندرية مطروح ورافع
باجر السكر وتجهيز قري دقي للمياه

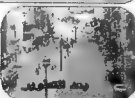
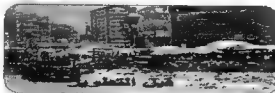
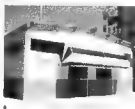
التخلص من العشوائيات

المشروعات القومية لإنشاء المخازن :

نظرا لانتشار ظاهرة التلويح أمام المخابز وتسرب هيفيق الهدم
للسوق السوداء ورغبة من المحافظة في توفير ريف خبز جيد
مطابق للمواصفات فقد تم إنشاء 30 خط إنتاج خبز يدى نصف ألى
للمناطق القبلية والمناطق ذات الكثافة العالية فقد تم توفير 25 سيرة
مجهزة لتوزيع الخبز وفر المشروع 332 فرصة عمل 0

تطوير شارع المعهد الدينى

نظرا لما تمثله منطقة المحامدة كمزار ديني لوفود أشر
من 40 دولة وعلماء من مختلف دول العالم ، كم كهيز
سوق حضارى بشارع 30 ، يكون من 631 محل مجهز
بوسائل التارة والتصرف المصحى لتستوعب الحاجة بسوق
شارع المعهد الدينى بالمحامدة 0



تأثيرات غذائية خطيرة بتسرق العمل

قامت محافظة الاسكندرية بالتعاون مع مديرية التربية والتعليم ومديرية القوى العاملة والهيئة العامة لتقل الركاب وجسوة
مستطري برج لمرح شوقي عالة أقدم مدرسه حيث تم توزيع طلاب المدارس الصناعية على المصانع طبقا لخصصاتهم
وتدريبهم على العمل المتعدد وتم توفير وسائل نقل للطلاب وصرف حافز مادي ووجه غذائية كئاء للتدريب 0

بدء فعاليات بورصة برلين السياحية في العاصمة الألمانية برلين معرض ITB



زهير جرارة وزير السياحة

وتوحيد الرؤى بين كافة الجهات سواء القطاع السياحي الحكومي والخاص أو التكاتف بين المؤسسات السياحية بعضها البعض. جاء ذلك خلال الكلمة التي ألقاها جرارة أمام لجنة الأزمات - التي يرأسها جرارة - والتابعة لمخططة السياحة العالمية، وذلك في إطار فعاليات بورصة برلين السياحية الدولية التي تقام في برلين بألمانيا خلال الفترة من ١٠ إلى ١٥ مارس الجاري.

في بداية كلمته أشار جرارة إلى اجتماع اللجنة الذي عقد في مدريد بإسبانيا منذ حوالي شهر ونصف الشهر برؤاسته، حيث تم تبادل الآراء حول سبل مواجهة الأزمة الحالية. وأوضح جرارة أنه منذ ذلك الحين والأجندة تتوالى عن الأثار السلبية لهذه الأزمة على مستوى العالم، مشيراً إلى أنه بالرغم من ذلك، إلا أن الأهم من النظر إلى الجانب السلبي للمشروع أن يعمل الجميع بإصرار وعزيمة لتغلب على هذه المشكلة بما يعني الحفاظ على العمالة والحفاظ على استمرارية الشركات العاملة في القطاع والعمل على جعل السياحة الوسيلة الأساسية لفتح لتعافي الاقتصاد العالمي ولكن أيضاً ليصبح أقوى من ذي قبل، إلى جانب أن تقوم السياحة بدورها في مواجهة التحديات مثل خلق فرص عمل والقضاء على الفقر والحفاظ على البيئة.

واستطرد الوزير مؤكداً على أن الإصرار على مواجهة هذه الأزمة سوف يجعل القامعين والمهتمين بصناعة السياحة يبركون أنه بالرغم من التأثير الحالي للأزمة إلا أنه لا يجب أن تكون هي الفصل في تحديد مصير هذه الصناعة الهامة.

وأشار الوزير إلى أنه خلال الاجتماع السابق للجنة في يناير الماضي حولت اللجنة الاهتمام السابق بالقيام بعدد من الخطوات التي تساعد في مواجهة الأزمات ومنها تضمين السياحة في الحزم التنموية ومواصل الاستثمار في البنية الأساسية للسياحة وزيادة الاستثمار في تنمية الموارد البشرية إلى جانب زيادة ميزانيات التسويق والتشجيع وتقديم حزم مضافة للعرض السياحي، علاوة على العمل على عدم إضافة أي أعباء ضريبية لصناعة السياحة فضلاً عن تعزيز الروابط مع الإعلام. وأكد جرارة على أن الدول التي تبنت سياسات صحيحة في هذا الشأن استطاعت تقليص الأثار السلبية للأزمة مقارنة بالدول التي لم تطبق سياسات مناسبة.

وأوضح جرارة أنه يجب عدم فرض مزيد من السياسات التي تشل عجلة حركة السفر وهو ما يؤثر سلباً وشدة على صناعة السياحة باعتبارها صناعة عالمية، مشيراً إلى أنه في ظل الارتباط الوثيق بين السياحة والطيران يجب عدم فرض أي أعباء جديدة على الطيران التي ستعيق السياحة والسفر والحفاظ على معدلاتها. وأشار الوزير إلى

وقت قد يقل بكثير عن أسواق أخرى ومن جانبها طالبت الشركات الألمانية باستمرار الدعم التسويقي للمعاملات وكذا إمكانية تخفيض رسوم الهبوط للطائرات حيث أفاد جرارة باستمرار الوزارة في دعم الحملات الترويجية المشتركة وكذا قيام وزارة الطيران المدني منح شركات الطيران المقيمة لرحلات إلى مصر لأول مرة تخفيضاً قدره ٢٥٠ ألف دولار في حينه معينة تبلغ عاماً واحداً وفي مطارات معينة، كما أوضح أنه سيستمر العمل ببرامج تحفيز الطيران العارض وأنه تم تعديل صيغة مطار مرس علم لتصبح مثل برامج طابا، أسوان، العلمين، شرم الشيخ.

كما أعربت الشركات من قلقة إزاء حجوزات فترة الصيف لاسيما شهري يوليو وأغسطس مشيرين إلى انخفاض الطلب على السفر في هذه الفترة وذلك لمجموعة من العوامل متعلقة بكونها فترة إجازات العائلات (Family Vacations) وهو ما سيؤدي إلى ارتفاع تكلفة الرحلة من ناحية، من ناحية أخرى فإن هذين الشهرين لا يمثلان أشهر الذروة (Peak) لزيارة السياحين الألمان إلى مصر وأوضح الوزير في هذا الصدد أن هيئة تنظيم السياحة األمنحت في الاعتبار الترويج لهذه النوعية من السياحة في الفترة القادمة مؤكداً على استعداد القطاع السياحي المصري لدعم أنواع السياحة المتخصصة من خلال حزم وبنوات ترويجية مختلفة مثل منح القيمة المضافة للسياح وجذب سياحة السفرة (High spend/ niche) التي تتمتع بالقدرة على الإنفاق في السفر.

هذا ويستأنف جرارة لشاؤه لليوم الثاني على التوالي، كما يعقد مؤتمراً صحفياً كبيراً وسائل الإعلام الألمانية ظهر اليوم.

خير حظي

أكد زهير جرارة وزير السياحة على أن السبيل لمواجهة الأزمة الحالية والتأثيرات عليها قطاع السياحة هو التحلي بالعزيمة والصمود وتكتات

بدأت أمس فعاليات بورصة السياحة TB التي العاصمة الألمانية برلين، حيث افتتح السيد زهير جرارة وزير السياحة الجناح المصري ثم بدأ سيادته سلسلة من اللقاءات بالمرعى مع كبريات الشركات المنظمة للرحلات من السوق الألمانية إلى مصر، حيث التقى جرارة شركاء Tui Ag، Highway Travel، Longwood Holidays، OFT Reisen، THR Co، Windrose، Helios Royal Holidays، FTI، QTA، Tui الدولية، H&H Tours بالإضافة إلى شركة UN Water for Life وخلال اجتماع جرارة بهذه الشركات - والتي تعد من أكبر الشركات المصدرة للسياحة إلى مصر- أكد جرارة على حرص الوزارة على دعم شركائها في الخارج خلال الفترة القادمة، مؤكداً على أن العام الحالي يشهد نمو كبيراً بفضل، منسيرا إلى أهم القطاعات التي كان قد أجراها بالمدينة الألمانية في استقطوب مند قربة شهرين، إبان ظهور الجائحة الحقيقية للأزمة الاقتصادية العالمية موضحاً بعدد الوزارات والمعمل ومنذ الحين في تصعيد العديد من الإجراءات والحوافز لدعم السوق الألمانية سواء بالنسبة للحملات الترويجية المشتركة أو بتجديد القواعد الحاكمة للطيران العارض أو تكتيف الحملات الإعلانية والدعاية في السوق.

ومن جانبها أكدت غالبية الشركات بأن المقصد المصري يعتبر أفضل حالا من مقاصد منافسة أخرى في المنطقة وأنه يتمتع بمميزات عديدة باعتباره الأكثر جذباً للسائح الألماني من حيث استهلاكه للمقومات الأثرية والمناخية التي تجعله أحد المزارات السياحية الأولى في العالم، بالإضافة إلى كونه مقصد قريب ومناسب في أسعاره.

كما أشارت الشركات إلى أن الحجوزات إلى المقصد المصري لم تشهد تأثراً كبيراً وذلك حتى نهاية شهر إبريل القادم، مؤكداً على قيام السياحة بالاستمرار في القيام بالحجز في فترات قريبة لبدء السفر - Last Minute -.

وعقب جرارة موضحاً أن السوق الألمانية شهدت زيادة قدرها ١٠,٧ ٪ على عام ٢٠١٧ وحققته المركز الثاني في قائمة الدول المصدرة للسياحة إلى مصر من حيث أعداد السياحين الوافدة منها التي بلغت ١,٧ مليون سائح، كما تصدرت ألمانيا كافة الدول المصدرة للسياحة إلى مصر من حيث الليالي السياحية، حيث بلغت أكثر من ١٤ مليون ليلة سياحية بزيادة قدرها ١٧,٢ ٪ وذلك بالمقارنة لعام ٢٠١٧.

وأكد سيلانه بأنه رغم انخفاض متوسط نسبة السياح إلى مصر خلال شهري يناير وفبراير بحوالي ١٢ ٪ من المقاصد الأخرى، إلا أن الانخفاض لم ينعكس على السوق الألمانية خلال سنتين الشهورين لم يتعد ٣٨,٨ ٪ فقط، وهو ما يؤكد قوة المنتج السياحي الألماني في المقصد فضلاً عما يتمتع به المنتج الألماني من حيوية وديناميكية يمكنه منها من تجاوز الأزمة في



Wellness and Spa.)

ومن ناحية أخرى قامت سلسلة فنادق شتاينبرجر الألمانية بتقديم جائزة لوزارة السياحة اعربا عن تقديرها لوزارة والهيات التابعة لها في تنظيم مناسبتها ومؤتمراتها.

واهتمت جرائله جدول أعماله برئاسة الجلسة الثانية (مند تولى به رئاسة اللجنة) للجنة الأمراء التابعة لمنظمة السياحة العالمية وذلك تحت عنوان "الطريق إلى التساهل" والتي عكست في برلين وفنار، فيها نائب رئيس المنظمة الحالي د/ طالب الرفاعي ، والسيد/ جيفري ليمان رؤساء مجالس إدارت شركات فيزا وأساسيس ومنظمة الفنادق والطعام العالمية (ITHRA) حيث شجرت الجلسة حول التحديات التي تشهدها صناعة السياحة والسفر على إثر اندلاع الأزمة الاقتصادية وتداعياتها في مفردات هذه الصناعة وتأثيراتها على ثقة المستهلك وارتفاع معدلات البطالة.

وأجتمعت الأراء على أن الأزمة العالمية التي شهدها صناعة السياحة على مر العقود الأخيرة اثبتت أنها صناعة تتسم بالمرونة والقدرة على ذات الوقت وخرجت من جميع هذه الأزمات أقوى وأكثر صوغا إلى أن الأزمة الحالية مهمة مهمة جدا وهو ما يجعلنا أكثر تقديرا ويزيد من مصعوتنا ديارها.

وأوضح د/ طالب الرفاعي أن التقارير السلبية بدأت تظهر منذ النصف الثاني من العام الماضي على عدة أسواق . وأن السياحة العالمية بلغت ٩٢١ مليون سائح وحقت نسبة نمو سنوي ٢٢ وأن النصف الأخير من العام الماضي فقط شهد انخفاض بنسبة ٢١ بالمقارنة بالعام السابق وأنه في ظل الوضع المتردي الحالي يجب العمل على الحفاظ على العمالة في هذه الصناعة وأنه يجب استغلال جميع الفرص المتاحة من خلال استخدام التقنيات التكنولوجية والمتعلقات لخفض الإنفاق وتوطيد شراكة القطاعين الحكومي والخاص فضلا عن التصدي لفرش اية أعباء إضافية على ظل القطاع في الفترة الحالية بالإضافة إلى ضرورة عدم إغفال دور صناعة السياحة في محاربة الفقر والبطالة وديورا الحيوي في تحقيق التنمية المستعمية .

وأكد جرائله على ذلك مشيرا إلى ضرورة تضاعف كافة الجهود لتعزيز مفهوم السياحة على الحفاظ على هذه الصناعة وعلى أن تكون رغبة المستهلك في الدافع الأساسي للتفكير على هذه السياحة لتحقيقه مع الأخذ في الاعتبار أن السياحة هي القاطرة الأمل في تحقيق مستقبل أفضل للأجيال القادمة.

لزود من المعلومات برجاء الاتصال،

أهبة الشيشي

المستشار الإعلامي

والتحدث الرسمي لوزارة السياحة

٢٤٠١٧٥٩٧ - ٢٤٠١٨٩٦١

راحوا ضحية قيام أحد الطلاب بإطلاق الرصاص عليهم في مدينة شوتجارت الألمانية، ثم استعرض سيارته موقف السياحة المصرية وحصصات العام الماضي والذي كانت قد بدأت بواند الاقتصادية فيه بالظهور خلال الربع الأخير وكذا عن متوسط الانخفاض خلال شهر يناير وقرارين من هذا العام والذي وصل إلى حوالي ٢١٢,٨ غير أنه أكد على أن النقص من السوق الألمانية بلغ حوالي ٢٢,٨ فقط. وأشار جرائله إلى ضرورة تكثيف الجهود لاحتواء من أثار الأزمة مؤكدا على ضرورة تكثيف جميع الجهود للتغلب على أثارها وحل المشكلات القائمة وإعادة ترتيب البيت من الداخل فيما يتعلق بضرورة تكثيف البرامج التنويرية للعاملين في القطاع خلال المرحلة القادمة والالتزام بتقديم أفضل الخدمات وتحسين الجودة.

كما وجه سيارته الشكر لرئيس اتحاد شركات وكالات السياحة والسفر الألمانية (DRV / السيد/ Klaus Haacole ، وذلك لتعاون الوثيق بين الاتحاد والقطاع السياحيين المصريين لجميع المجالات المرتبطة بدفع حركة السياحة من السوق الألمانية مشيرا إلى أن هذا الدعم أدى إلى تحقيق السوق الألمانية المركز الثاني من حيث أعداد السياحين والأول من حيث المادي السياحية في الأسواق الصادرة للسياحة إلى مصر.

كما أعرب جرائله عن شكره لجميع شركات الطيران والكولاه السياحيين ومنظمي الرحلات وممثلو الإعلام الذين ضد جرائله على صعوبات لعدم المبالغة أو التهور في تناول أثار الأزمة الاقتصادية - رغم صعوبتها - وذلك للحفاظ على ثقة المستهلك والذي يعد أهم عناصر المعادلة في هذه الفترة وعلى ضرورة موازنة اتخاذ القرار السليم المتعلق بالقيام برحلته والاستمتاع بها.

كما استعرض السيد عمرو الغزني رئيس هيئة تنشيط السياحة أليات الفرص على منظمي الرحلات مشيرا إلى الاحتفاء بخدمات الترويج والتنشيط التطبيقية من ناحية وتطوير طرحة السياحة ودولاتها من ناحية أخرى من حيث طرح منتج متخصص مع الاستخدام الأمثل لجوارده وإدارة وطرق تسويقه.

وأردف أنه يتم لأول مرة إعداد حملة خاصة عن القوص بالتعاون مع غرفة القوص لرقي مستوى المنتج التي يتزود به القصد المصري ليلكم المايير الدولية. وأضاف أنه تم إعداد ميثاق شرف لمنتج السياحة البيئية يضمن تحقيق التوازن بين السياحة والبيئة وأكاد بأنه تم إعداد كتيب خاص عن الصحراء والواحات.

وأوضح أنه تم أيضا تطوير نظام سياحيا الصحة والاستشفاء في مصر وتم طبع كتيب جديد عن هذا المنتج موضحا أنه يتم حاليا العمل على مجموعة من الفئات وتأهيلها لتحصيل عمل شهادات معتمدة في هذا الجبل وأنه سيتم اعتماد عشرون فندقا هذا العام لهذا الغرض وفي نهاية كلمته قال الغزني أن الأمامات الرئيسية الثلاثة التي تهتم الوزارة وميثاقها على تشجيع الاستثمار فيها هي السياحة الثقافية والمغامرات سياحة الشواطئ وسياحة الصقوة وضرب مثلا على منتقلة مرسى علم التي يتم تميزها حاليا لاستيعاب هذه النوعية من السياحة.

أكد الحرف السياحية المصرية ومجموعة اتصافات بخصوص منتج الخدمات الملهمة لتسويق فندق في مصر في مجال سياحة الاستشفاء

أنه بالرغم من الظروف الحالية، فقد أثبتت الأبحاث أن مفهوم العام للأجازات قد تغير فلم يعد مجرد رفاحية ولكنه أصبح ضرورة وأن العديد من السائحون حول العالم يبحثون لضمان السفر لقضاء إجازاتهم، وفي هذا الصدد شدد جرائله على ضرورة العمل على الحفاظ على هذا المفهوم حتى يستنى لصلته السياحة الحفاظ على مكانته. أكد أيضا الوزير مؤكدا على أنه بالرغم من الصعوبات التي تواجهها السياحة نظرا للحجوزات التي تتم في وقت متأخر وتقليص فترة الإقامة إلا أن هناك جانباً مضيئاً وهو عودة الأجازات الجماعية - في العديد من الأسواق هذا إلى جانب أنه في الوقت الذي تشهد السياحة ذات الإنفاق المرتفع راجعة إلا أن سياحة الإنفاق المنخفض والمتوسط ما زالت تحتفظ بمعدلاتها.

وأنه جرائله كلمته بالتأكيد على أنه يجب تضاعف كافة الجهود لتعزيز مفهوم الحرس على القيام بالأجازات والاستمتاع بالعمل على أن يكون ذلك متاحاً للجميع وأن تكون رغبات السائح هي الدافع الأساسي للاستمتاع بمنتجة السياحة. الأخذ في الاعتبار أن السياحة هي السبيل الأمثل لفد الفشل.

جرائله يستأنف لقاءاته

في المدينة الألمانية برلين

استأنف وزير السياحة زهير جرائله أعماله في العاصمة الألمانية برلين بإجاءه لقاءات مع مجموعة الشركات الألمانية حيث التقى بشركات Del- tour Meisers, Phoenix Reisen, Stodious, Weltreisen, Tat Travel, Thomas Cook , DRV Altours إنداد شركات السياحة والسفر الألمانية حيث أشارت الشركات إلى منتفة من الحجوزات خلال الأشهر القليلة الماضية - فيما يتعلق بالقصد المصري - وحتى نهاية شهر أبريل القادم، إلا أن الأراء أجمعت على الجسار الحالية في شهر يوليو وأغسطس. وعن كيفية تلافي أثار الأزمة انخفاض مرسحة أكل ممتلك الضرائب على ضرورة إقناع شركات الطيران الألمانية مثل لير إير وانغمو الحفاظ على رحلاتهم وعدم الإفصاح، علاوة على ضرورة الاستثمار في الدعاية للمقصد والتوسع فيها. خاصة فيما يتعلق بسياحة العائلات في موسم الصيف والنسبة للوكلاء السياحيين فإنه يتعين عليهم دفع عملاتهم لاستثمار أموالهم في الإجازات والتمتع بآدابهم المضافة التي يمنحها كل مقصد، وأكدت كاتل الشركات على أن انعقاد مؤتمر الشركات وكالات السفر والسياحة الألمانية في مصر في ديسمبر القادم سيكون لها أثار عظيمة في تحقيق دفع الحركة السياحية من السوق الألمانية إلى مصر والتأكيد على ثقة كل من المستهلك والشركات في القصد المصري.

وفي هذا الصدد، أكد جرائله على استمرار تكثيف الحملات التسويقية المشتركة مع الشركاء الألمان. وبالتنسيق لجبال الطيران أكاد جرائله بتعميد القواعد لعمول بها الطيران العارض في مجموعة من مقارنات المدن المصرية بالإضافة إلى قيام هيئة تنشيط السياحة بتزويد الشركات بأفكار ومواد دعائية تعرض وتوزع على متن الطائرات وذلك للترويج عن القصد المصري بها.

وعقب لقاءه مع الشركات عقد جرائله مؤتمرا صحفيا مع أهم ممثلي وسائل الإعلام المصانين حيث استهل سيارته المؤتمر بدعوة المائدة المحضرة إلى إشهار طبقه خلد على أرواح التلاميذ الذين

شركة النيل لتسويق البترول إحدى شركات وزارة البترول



أثمرت توجيهات السيد المهندس / وزير البترول والثروة المعدنية فيما يتعلق بتتمية جنوب الوادي وصعيد مصر في إنشاء شركة النيل لتسويق البترول ، الصرح الجديد في مجال تسويق المنتجات البترولية - والتي قامت بإنشاء أكثر من 50 محطة تموين للسيارات خلال الفترة الوجيهة من بداية نشاطها في 2006 منها 20 محطة تعمل حاليا وجاري الانتهاء من باقي هذه المحطات ، بالإضافة إلي إنتاجها المتميز من الزيوت المعدنية الخاصة بالصناعة لتغطية العملاء بالجنوب والزيوت المتميزة للسيارات بأنواعها المختلفة..

زيوت النيل... دئنا الأفضل

High-Quality Oils
For all Engines



■ إعداد : محمد محمود شفيق
■ مكتب المستشار القانوني بالجهاز

آراء قانونية



عدم جواز الترخيص للعامل أثناء فترة الاختبار بالعمل جزء من الوقت جواز سحب قرار إنهاء خدمة العامل إذا انقطع بسبب خارج عن إرادته

عدم جواز اشتراك العامل الحاصل على إجازة بدون مرتب في عضوية مجالس إدارة الشركات الخاصة

اشهر من تاريخ استلام العمل عند التعيين لأول مرة كما يلزم قضاء هذه الفترة عند إعادة تعيين العامل على وظيفة من مجموعة نوعية مغايرة تختلف في طبيعة عملها عن الوظيفة السابقة على إعادة التعيين .
يحظر على العامل أثناء فترة الاختبار وقبل ثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة الحصول على بعض الإجازات المحددة على سبيل الحصر بالفرقة الثانية من المادة ٦٥ والمادة ٧٠ مكرر من القانون ١٩٧٨/٤٧ على النحو التالي :

- ١ . الإجازة الاعتيادية السنوية
- ٢ . الإجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة بالخارج .
- ٣ . الإجازة الخاصة بدون مرتب التي تمنح لأسباب يبديها العامل وتقديرها السلطة المختصة .
- ٤ . الإجازة الخاصة بدون مرتب لرعاية الطفل .

المرتكب

- مدة الاختبار ستة أشهر فعلية ولا يدخل ضمنها المدد الحكومية .
- العامل الذي يعمل جزءا من الوقت مقابل نسبة من الأجر أثناء فترة

اختبار لاختلف طبيعة العمل في الوظيفة السابقة والمعاد تعيينه عليها * .

■ المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٥/١٥٣٧ :
يسرى حكم المادة ٧٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على العاملين المعيّنين على درجات وظائف دائمة بوحصيات الجهاز الإداري للدولة الخاضعين لأحكام هذا القانون سواء كانوا ذكورا أو إناثا بمختلف المستويات الوظيفية .

■ تنص المادة الثانية من القرار المشار إليه على أن " يكون الترخيص بالعمل جزءا من الوقت على أساس ما يبديه العامل بطلبه وفقا لظروفه ومراعاة تحديد مقدار الوقت المناسب الذي يرغب العمل فيه طبقا للمضوابط المنصوص عليها بهذا القرار . وبعد موافقة السلطة المختصة .

■ الكتاب الدوري رقم ٦ / ٢٠٠٤ بشأن تحديد الإجازات التي لا يجوز منحها للعامل أثناء فترة الاختبار يتضمن :
" تتحدد فترة الاختبار بمدة ستة

بشأن الإفادة بالراء عما إذا كان يجوز الترخيص بالعمل جزءا من الوقت للسيادة أثناء قضائهما فترة الاختبار من عدمه .
الراء القانوني :

■ المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ تنص على " يوضع المعيّنون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا في هذه الحالة فترة اختبار جديدة .

■ المبدأ ٣٥ من كتاب المبادئ المستقرة في شئون الخدمة المدنية في شأن مدى خضوع العامل لفترة اختبار أخرى في حالة إعادة تعيينه على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى في ذات المجموعة والمتضمن : .

■ " إذا أعيد تعيين العامل في مجموعة نوعية مغايرة (من المجموعة الفنية أو المكتبية إلى المجموعة التخصصية) فإنه يلزم قضاؤه فترة

الاختبار يصعب حساب مدة الستة أشهر الفعلية .

وعليه عدم جواز الترخيص للسيدة للعمل بعض الوقت أثناء قضائها لفترة الاختبار . ويتم الترخيص لها بعد قضاء فترة الاختبار .

بشأن مدى جواز نقل الموظف من مجموعة التنمية الإدارية إلى مجموعة التجميل والحاسبة .

وتتلخص حالته فيما يلي .:

■ عين الموظف بالقرار رقم ١٩٩٥/٥ اعتباراً من ١٩٩٥/٨/١ بمؤهل ديبلوم تجارة عام ١٩٨٣ بوظيفة كاتب شئون إدارية رابع .

■ حصل على مؤهل أثناء الخدمة بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة تخصص المحاسبة والمراجعة سنة ٢٠٠٧ نظام التعليم المفتوح .

■ تقدم بطلب يلتصق فيه تسوية حالته الوظيفية طبقاً للمادة ٢٥ مكرر المعدلة بالقانون ٥/٢٠٠٠ .

■ أعيد تعيينه على الدرجة الثالثة التخصصية بمجموعة الوظائف التخصصية للتنمية الإدارية على وظيفة باحث تنظيم وترتيب وظائف ثالث اعتباراً من ٢٠٠٧/٦/٢٢ .

■ استلم العمل في ٢٠٠٧/٦/٣ وتمت معاملة الموظف الجديد .

■ في ٢٠٠٧/٧/٢٢ تظلم المذكور إلى لجنة التظلمات بالمديرية لإعادة تسوية حالته من مجموعة التنمية الإدارية إلى مجموعة التمويل والحاسبة وانتهت اللجنة إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وذلك لأن إعلان المديرية كان لحاجتها لشغل بعض وظائف مجموعة التنمية الإدارية فقط .

الرأي القانوني:

١. الأصل هو عدم جواز النقل وفقاً لنص المادة ١١ من القانون ٤٧/١٩٧٨ .
٢. وعلاجاً لانفلاق المجموعة النوعية وتيسير النقل فإن الاستثناء هو النقل من مجموعة إلى مجموعة مغايرة وتطبيقاً للمصرحة الثالثة من المادة ٢٤ من القانون ٤٧/١٩٧٨ فإنه يجوز النظر في إعادة التعيين في مجموعة مغايرة ويموافقة العامل كتابة وبالشروط الآتية .:

١. توازر شروط شغل الوظيفة العاد التعيين عليها .

ب. اتفاق الدرجة التي يشغلها مع درجة الوظيفة المراد النقل إليها .

ج. أن تعتبر أقدمية العامل في هذه الحالة من تاريخ إعادة التعيين ويفقد أقدميته في الدرجة المنقول منها ويموافقة العامل كتابة .

د. عدم المطالبة بالعودة إلى المجموعة النوعية التي كان يشغلها العامل قبل إعادة التعيين .

وحيث إن الجهة قد قامت بالإعلان لشغل بعض الوظائف بمجموعة التنمية الإدارية لحاجتها لشغل هذه الوظائف وقد تمت تسوية حالة المذكور بمجموعة التنمية الإدارية لهذا الاحتياج فيرجع في الموافقة أو عدم الموافقة على نقل المذكور إلى الجهة الإدارية من حيث الاحتياج أو عدم الاحتياج للمذكور بمجموعة التنمية الإدارية .

الرأي:

إعادة التعيين بسبب الحصول على المؤهل الأعلى أثناء الخدمة مسألة جوازها للجهة الإدارية وحسب الاحتياجات وطالما أعلنت الجهة عن حاجتها لشغل وظائف مجموعة التنمية الإدارية عن طريق المادة ٢٥ مكرر وفسقا للاحتياجات الفعلية فإن إرادتها انتهت إلى ذلك ولا يجوز جبر الجهة الإدارية على إعادة تعيين العامل في مجموعة غير التي حددتها الجهة الإدارية .

بشأن مدى جواز إعادة تعيين العامل السابق بمديرية التربية والتعليم بعد صدور قرار إنهاء خدمته للانقطاع .

وتتلخص حالته فيما يلي .:

■ العامل كان يعمل بوظيفة أخصائي تدريس بمديرية التربية والتعليم .
■ انقطع عن العمل اعتباراً من ٢٠٠٠/١/٢٥ وأبلغ أنه مريض وملازم الفراش .

■ تم تحويله للقومسيون الطبي ولم يتم توقيع الكشف الطبي عليه .

■ تم إنذاره ثم صدر قرار إنهاء خدمته رقم ٢٠٠٠/٤/٥٥ للانقطاع اعتباراً من ٢٠٠٠/١/٢٥ .

■ تقدم المذكور بطلب لعودته للعمل حيث إنه كان يعاني من مرض نفسي .

■ تمت إحالته للجنة الطبية والتي أضافت بأنه يعاني من مرض نفسي ويحال إلى لجنة الإجازات المرضية لحين استقرار حالته .

■ تم عرض العامل مرة أخرى على اللجنة الطبية والتي أشارت إلى أن حالته اكتئاب نفسي شديد تحت العلاج .
■ ويعتبر حالياً غير لائق لإعادة التعيين .
■ ترى وحدة شئون العاملين أنه ليس لديها مانع من إعادة تعيينه .

الرأي القانوني:

في ضوء المبدأ رقم ٢٩ من المبادئ المستقرة في شئون الخدمة المدنية والمتضمن أنه لا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة واعتباره كأن لم يكن لأن انقطاع العامل عن عمله الذي رتب عليه إنهاء خدمته هو عمل إيدي يفترض فيه الشروع اتجاه نية العامل لإبداء رغبته في عدم الاستمرار بالعمل مما رتب عليه الشروع بإنهاء خدمته بعد مراعاة اتخاذ الإجراءات الواجب إتباعها في هذا الشأن فإذا ما انقضت هذه النية تجاه العامل وكان هناك خطأ من جانب الإدارة فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة .

وحيث إن انقطاع المذكور عن العمل كان بسبب مرضه النفسي وليس نتيجة لعمل إرادي من جانبه ولم تتجه نيته للعزوف عن العمل وترك الوظيفة .

الرأي:

جواز سحب قرار إنهاء خدمة العامل حيث إن الانقطاع كان بسبب خارج عن إرادته وهو مرضه النفسي وإحالاته للقومسيون الطبي للنظر في منح إجازة مرضية ومدى تطبيق نص المادة ٦٦ مكرر عليه .

بشأن حق الموظف في التنازل عن ترقية عن وظيفة رئيس قسم التربية الخاصة والتي يترتب عليها جرماته من بعض الزايات المتصلة في بدل العلم وغيرها .

ولتسقي الرأي إلى الآتي:

(الموظف اجتاز دور ناظر مدرسة وما يعادله من وظائف أخرى داخل التقسيم الوظيفي المرافق لقرار لجنة شئون

المادة ٧٧ من القانون ١٧٨/٤٧ التي تنص على " يحظر على العامل " .
 ■ البند (١٤) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة .

■ الفقرة (و) أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي أو شركات القطاع العام .

■ المادة رقم (١٧٧) من القانون رقم ١٩٨١/١٥٩ والمعدل بالقانون رقم ١٩٩٨/٣ بشأن الشركات المساهمة والتي تنص على " لا يجوز لأي شخص الجمع بين أي عمل في الحكومة أو القطاع العام أو أيه هيئة عامة وبين عضوية مجلس الإدارة في إحدى الشركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأي عمل أو الاستشارة فيها سواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر إلا إذا كان ممثلاً لهذه الجهات .

■ ويجوز استثناء من حكم الفقرة السابقة ومن الأحكام الأخرى المنع في القوانين الخاصة أن يرخض للشخص بالاشتراك في تأسيس إحدى شركات المساهمة أو بأعمال الاستشارة فيها وذلك بإذن من الوزير المختص التابع له الشخص كما يجوز له مباشرة الأعمال الأخرى المضار إليها في الفقرة السابقة بشرط ألا يتربط على ذلك توليه رئاسة مجلس الإدارة أو القيام بأعمال العضو المنتدب وذلك بإذن خاص من رئيس مجلس الوزراء .

وفي جميع الأحوال لا يصدر إلا بعد بحث الأمر والتأكد من عدم ارتباط وظيفة الشخص بغير الشركة أو التأثير فيها ويشترط ألا يتعارض الترخيص مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها .
الرأي:

يرى عدم جواز الموافقة للمنتور على الاشتراك كعضو مجلس إدارة في إحدى الشركات الخاصة وذلك نظراً للحظر المطلق الوارد بالقانون رقم ١٧٨/٤٧ وحتى ولو كان في إجازة بدون مرتب .

مصارييف الجنائة والمقابل النقدي لرصيد الإجازات والتاريخ الذي يعتد به هل هو ٢٠٠٧/٣٠ أم ٢٠٠٨/٢١ .

الرأي القانوني

المادة ٩٨ من القانون رقم ٧٨/٤٧ وتنص على يعتبر العامل مقدماً استقالته في حالات الآتية :

١ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرّر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك ولا يجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسباب تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

الرأي

يرى أنه طالما أن المذكور قد أصيب باختلال عقلي حيث خرج ولم يعد ولم يصدر له قرار إنهاء خدمته فإن التاريخ الذي يعتد به لإنهاء خدمته هو تاريخ الحكم باعتباره مفقوداً (٢٠٠٧/٦/٣٠) (ميتاً) .

■ أما بالنسبة لمصارييف الجنائة ترى الإدارة أحقية ورثته في صرف نفقات الجنائة تطبيقاً لحكم المادة ١٠١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ حيث إن النص قد ورد مطلقاً ولم يصرح بين الوفاة الطبيعية والحكمية .

■ أما بالنسبة للمقابل النقدي لرصيد الإجازات فلا يستحق مقابلاً نقدياً لرصيد الإجازات إلا عن أيام العمل الفعلية .

بشأن الاستفادة بالرأى في

الطلب المقدم من أحد

العاملين الشاعلين للدرجة

الأولى لمجموعة التتميه

الإدارية والذي يلتزم فيه

الموافقة على الاشتراك كعضو

مجلس إدارة حيث أنه بإجازة

خاصة بدون مرتب لرعاية

الأسرة لمدة (١١) عاماً وحتى

الآن .

الرأي القانوني:

الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٧ وهذه الوظيفة تعادل وظيفة وكيل قسم الذي رقى إليها واستلم العمل في ٢٠٠٧/١١/٢٧ وأنه ولئن كان لا يجوز التنازل عن هذه الترقية إلا أن الجهة الإدارية وشأنها في نقله إلى أي وظيفة معادلة حسب حاجة العمل .

الرأي القانوني

المذكور اجتاز دور ناظر مدرسة بنجاح وتم ترقيته الوظيفة وكيل قسم بدلاً من وظيفة ناظر مدرسة وهي تعادلها في المستوى الوظيفية وتمت ترقيته بالقرار رقم ١٢ في ٢٠٠٧/٩/٢٤ حسب رغبته ونفذ المذكور القرار واستلم العمل بوظيفة وكيل قسم في ٢٠٠٧/١١/٢٧ .

وعليه فإنه ولئن كان لا يجوز التنازل عن هذه الترقية إلا أن الجهة الإدارية يمكنها نقله إلى ناظر مدرسة في ضوء حاجة العمل وهي وظيفة معادلة لوظيفة رئيس قسم .

الرأي

جواز نقل الموظف والشاغل لوظيفة وكيل قسم إدارة التربية والتعليم بمديرية التربية والتعليم بمحافظة كفر الشيخ إلى وظيفة ناظر مدرسة في ضوء الاحتياجات الفعلية التي تقدرها الجهة المختصة

الإفادة بالرأى عن تاريخ إنهاء خدمة السيد والمستحقات المالية (مصارييف الجنائة ، المقابل النقدي لرصيد الإجازات) والتاريخ الذي يعتد به في صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات .

وتتأخص وقائع الموضوع في

الآتي

■ السيد العاملين بالدرجة الخامسة خدمات معاونة .

■ انقطع المذكور عن العمل بتاريخ ٢٠٠٨/٨/٢١ لاختلاله عقلياً حيث خرج ولم يعد ولم يصدر له قرار إنهاء خدمة .
 ■ صدر حكم محكمة اطملا لتسنون الأسرة بتاريخ ٢٠٠٧/٦/٣٠ باعتباره ميتاً .

■ تستفسر المديرية عن تاريخ إنهاء خدمته هل من ٢٠٠٨/٨/٢١ تاريخ انقطاعه وفقد أم من ٢٠٠٧/٦/٣٠ تاريخ الحكم باعتباره ميتاً والمستحقات المالية .

**يشأن طلب تعين فيند
معارين بموازنة ديوان عام
محافظة جلوان للصرف منه
للمعار من شركة القاولون
العرب من جامعة القاهرة .
وكذلك الإفادة بالرأى عن
مدى جواز إعارة أحد
العاملين من شركة القاولون
العرب لمحافظة جلوان
وتتلخص وقائع الموضوع في**

■ أنه تم إعارة السيد المهندس
..... من شركة القاولون العرب
للمعمل بديوان عام محافظة جلوان
على أن تتحمل المحافظة مرتبه وكافة
مستحققاته خلال فترة الإعارة
بالإضافة إلى متوسط التغير الشهري
المنصرف من مكافآت ومنح حوافز وكذا
العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها
للمرتب .

اما بالنسبة للمعار من جامعة
القاهرة من شاغل الدرجة الثالثة
السيد القاولون

تنص المادة ٥٨ من القانون رقم
١٩٧٨/٤٧ الفقرة الثانية على أنه
يكون أجر العامل بأكمله على جانب
الجهة المستعيرة

وقد تضمن المبدأ رقم ٢٥٢ من مبادئ
شئون الخدمة المدنية بأن أحكام
التأشيرات العامة للموازنة العامة
للدولة والهيئات الاقتصادية لم يرد
فيها ما يفيد بجواز النقل من شركات
القطاع العام أو قطاع الأعمال العام
التي تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣
الـ ١٩٩١ أو شركات القطاع العام إلى
وحدات وأجهزة الدولة التي تخضع
لأحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ وبالتالي
لا يجوز النقل من شركات قطاع
الأعمال العام أو شركات القطاع العام
إلى وحدات وأجهزة الدولة كما لا يجوز
الإعارة أيضا من قطاع الأعمال العام
إلى الحكومة باعتبار الوحدات الإدارية
تتحمّل في هذه الحالة مرتب العامل
بأكمله الذي يتقاضاه في قطاع
الأعمال العام . وهو تحصيل على
ميزانية الدولة دون مبرر .

إليكم:

١ . وإزاء ما تقدم فإنه بالنسبة

لحالة السيد المهندس
المعرضة حالته فلا يجوز إعارته من
شركة القاولون العرب إلى ديوان عام
محافظة جلوان لعدم تحصيل موازنة
الدولة أعباء مالية دون مبرر .
٢ . بالنسبة للسيد المعرضة حالته
المعار من جامعة القاهرة فإنه يستحق
مكانا يصرف له في جهة عمله المعار
منها ويكون الاستحقاق على الجهة
المستعيرة .

كيفية دراسة معادلة درجة
البكالوريوس التي يمنحها المعهد
العالي للتعاون الزراعي بشبرا الخيمة

**وتتلخص وقائع الموضوع في
الآتي:**

■ أن التقييم العلمي لشهادة
بكالوريوس العلوم التعاونية والزراعية
الحاصل عليها السيد من المعهد
العالي للتعاون الزراعي بشبرا الخيمة

■ ورد كتاب المجلس الأعلى
للجامعات رقم ١٣٦ في ٢٧/٧/٢٠٠٢
والمضمن أنه بجلسته رقم ٣٩ في
٩٤/٤/٢٦ صدر قرار المجلس بالسماح
لطلبة الحاصلين على درجة
بكالوريوس المعهد العالي للتعاون
الزراعي بشبرا الخيمة طبقا للوائح
الداخلية للمعهد المعتمدة بالقرار
السوّاري رقم ١٠١٣ قس ٩٠/٩/٥
بالتمسّج للدراسات العليا بكلّيات
الزراعة بالجامعات المصرية وذلك
بشروط وفي حالة دراسة الطالب
للمقررات التكميلية الواردة في القرار
سائق الذكر يكون الطالب قد استوفى
الشروط وفي هذه الحالة يعامل
معاملة خريجي كلّيات الزراعة
بالجامعات المصرية شعبة التعاون
الزراعي .

■ وفي شأن حالة السيدة الحاصلة
على ذات المؤهل فإن قرار وزارة التعليم
العالي رقم ٩٢ في ٢٧/٢/٩ نص في
مادته الأولى على الموافقة على اعتبار
درجة البكالوريوس التي يمنحها المعهد
العالي للتعاون الزراعي تعادل علميا
درجة البكالوريوس التي تمنحها المعاهد
العالية التابعة لوزارة التعليم العالي .
■ وتفسّر الجهة الإدارية ضرورة

موافقتها برأى واضح ومحدد عما إذا
كان بكالوريوس المعهد العالي للتعاون
الزراعي بشبرا الخيمة معادلا لشهادات
البكالوريوس التي تمنحها الجامعات
المصرية " كلّيات الزراعة " .
الدراسة:

أن التقييم العلمي لشهادة
بكالوريوس المعهد العالي للتعاون
والإرشاد الزراعي بشبرا الخيمة قبل
عام ٢٠٠٢ وذلك في ضوء قرار المجلس
الأعلى للجامعات رقم ٣٣٩ المؤرخ
١٩٩٠/٤/٢٦ المنوه عنه بكتابها رقم
٢٢١٠ في ٢٤/١١/٢٠٠٢ وكذا قرار وزارة
التعليم العالي رقم ٩٢ في ١٩٧٢/٢/٩
حيث اتّجه الرأي إلى إبلاغ الجهة
الإدارية بصورة من كتاب المجلس
الأعلى للجامعات رقم ٢٢١٠ في
٢٤/١١/٢٠٠٢ مع توضيح أن الحاصلين
على بكالوريوس المعهد العالي للتعاون
والإرشاد الزراعي بشبرا الخيمة اعتبارا
من دفعة ٢٠٠٢ وما بعدها وطبقا لقرار
وزير التعليم العالي رقم ٩٢ في
٢٧/٢/٩ يعتبرون حاصلين على مؤهل
عال وبالنسبة للحاصلين على المؤهل
المذكور قبل دفعة ٢٠٠٢ فإن كتاب
المجلس المشار إليه تضمن أنهم
حاصلون على مؤهل عال كما للدفعات
التالية في ٢٠٠٢ إلا أنه يشترط عند
التسجيل للدراسات العليا بكلّيات
الزراعة بالجامعات المصرية الشروط
المشار إليها في كتاب المجلس الأعلى
للجامعات بالنسبة للدفعات السابقة
عام ٢٠٠٢ .

النتائج:

الحاصلون على شهادة بكالوريوس
المعهد العالي للتعاون والإرشاد
الزراعي بشبرا الخيمة يعتبرون
حاصلين على مؤهل عال وليس مؤهلا
زراعيا عاليا ، حيث إن هذا الأمر
يتطلب استيفاء الشروط المنصوص
عليها بقرار المجلس الأعلى للجامعات
رقم ٣٣٩ الصادر في ١٩٩٠/٤/٢٦ حتى
يعاملون معاملة خريجي كلّيات
الزراعة بالجامعات المصرية شعبة
التعاون الزراعي عند التسجيل
للدراستات العليا .

في شأن حالة السيد من

العاملين بوظيفة سمكري سيارات يعقد مؤقت والنصاب نتيجة حادثة أثناء عمله
يجرح المصلحة وأصيب
بشلل رباعي وتم إحالته
للهيئة العامة للتأمين
الصحي فأصدرت له القرار
رقم ٢٠٨/٦٩ بتطبيق
المادة ٦٦ مكرر من ٤٧/
١٩٧٨ المضافة للقانون رقم
١١٥ لسنة ١٩٨٣ .
أفادت المصلحة أنها بصدد
تجديد عقد السيد المذكور
لعدة عام آخر بعد أخذ
موافقة وزارة المالية والجواز
المركزي للتنظيم والإدارة في
هذا الشأن .
الرأي القانوني :

■ تنص المادة (٦٦) مكرر من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على أنه استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يثبتن عمله عجزاً كاملاً وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

■ صدر كتاب دوري الجهاز رقم ٢٠٨/١ في شأن معاملة المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإداري للدولة بتعديل بعض أحكام الكتب الدورية أرقام ٢٠٠٦/٢٣ والمرفق به نموذج عقد عمل مؤقت، ٢٠٠٧/٢، ٢٠٠٧/١٠ لتكون الإجازة المرضية عشرين يوماً منها عشرة أيام مدفوعة الأجر ولا تستقطع من مدة العقد ٠٠٠٠ .

السؤال :

■ أحقية العامل المتعاقد في الحالة المعروضة في حساب إصابة عمل أثناء مدة العقد ٠٠٠ باعتبار أن ما حدث كان أثناء وقت العمل الرسمي ووفقاً للقرارات الطبية المرفقة من الهيئة العامة للتأمين الصحي والتي أصدرت له قراراً بتطبيق المادة ٦٦ مكرر من ق

١٩٧٨/٤٧ ويظل بذات صفته المتعاقد به استناداً إلى تقرير اللجنة الطبية المختصة والأصل أنه لا يعامل طبقاً للمادة ٦٦٦ مكرر ويستمر العقد ويجدد على هذا الأساس

يشأن طلب الإفادة بالرأى عما
يتم صرفه بالنسبة للمقابل
التقدي لتذاكر السفر هل
يتم صرفها مع ضريبة
البيعات أو بدونها .
الرأي القانوني :

تنص المادة ٧٨ مكرر على أن " يصرف للعامل الذي يرخص له بالسفر وفقاً لحكم المادة السابقة مقابل تقدي بدلا من الترخيص له بالسفر وعائلته بالجان أو ربع اجرة بالاستثمارات المجانية وذلك وفقاً للضوابط والشروط التالية :

- أولاً : إذا اختار العامل المقابل التقدي بدلا من الترخيص له بالسفر وأسرقته بالجان أو ربع اجرة بالاستثمارات المجانية فيحدد هذا المقابل على النحو الآتي :
١. أن يكون هذا المقابل معادلاً لتكاليف سفر العامل وأسرقته من الجهة التي يعمل بها إلى القاهرة .
٢. أن يكون هذا المقابل التقدي عن عدد مرات السفر المقررة وفقاً للأحكام الواردة باللائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال وعلى أساس ثلاثة أفرد للأسرة كحد أقصى بمن فيهم العامل .
٣. أن تقسيم المقابل التقدي السنوي على (اثني عشر شهراً) يؤدي للعامل شهرياً مع المرتب .

الرد :

إن الرأي المستقر بالجهاز أن الصرف للمقابل التقدي على قيمة تذكرة السفر دون أية إضافات وذلك تطبيقاً لتكاسب الدوري رقم ٩٩ لسنة ١٩٩٥ الصادر عن وزارة المالية والذي يتضمن أن اللجنة المالية بوزارة المالية قد أقرت في ١٩٩٥/٩/١١ وجوب التفرقة بين تكاليف إنشغال العامل عند السفر الفعلي وبين ما يجب له من مقابل تقدي في الحالة الأولى تقوم الجهة الإدارية بتحمل تكاليف السفر للعامل الفعلية هو وعائلته شاملة الإضافات

أي كان نوعها .

أما في الحالة الثانية الخاصة بالمقابل التقدي فيقتصر صرفه بقيمة تذكرة السفر دون أية إضافات .
 بشأن مدى استحقاق العامل لحافز الأداء المتميز هل يقيد بتقارير الكفاية الفعلية أم الحكمية .
 الرأي القانوني :

■ صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن حافز الأداء المتميز ووضع شروط الاستحقاق ومنها أن تستحق الحافز من حقق أداء متميزاً بأن حصل على أعلى مرتبة في تقارير الكفاية عن السنة السابقة لمنح الحافز أو المرتبة الأدنى منها مباشرة إذا تعذر الحصول على أعلى مرتبة وذلك بموافقة السلطة المختصة وأنه يتم الاعتماد في هذا الشأن بتقارير الكفاية الفعلية الناتجة عن أداء عمل فسي ولا يعتد بالتقارير الحكمية .

وعليه فإن مناهذ استحقاق
السيدة الدكتور /
..... لإحافز الأداء
التميز والخاصة على
درجة الدكتوراه هو أن تكون
حاصلة على تقرير كفاية
فعلي واحد بدرجة ممتاز
عن السنة السابقة لمنح
الحافز . وفي حالة عدم
حصولها على هذه المرتبة
تستحق الحافز إذا فإن
حصلت على مرتبة أدنى
منها مباشرة وبشروط
موافقة السلطة المختصة
على الاستحقاق .
الرأي :

إن مناهذ استحقاق السيدة لحافز الأداء المتميز عن الدكتوراه هو حصولها على تقرير كفاية واحد فعلي بدرجة ممتاز عن السنة السابقة لمنح الحافز أو المرتبة الأدنى منها مباشرة إذا تعذر الحصول على أعلى مرتبة وذلك بموافقة السلطة المختصة .

أنت تسأل ونحن نجيب

■ أعداد سلوى الرويني

كبير باحثين بالبحر

تواهر درجات الوظائف التي يجوز شغلها عن طريق النقل
ومن حيث أنه ولئن كانت القواعد الخاصة بالنذب التي قررها المشرع متصلة بمدد النذب المتصلة حتى أربع سنوات إلا أنه سكت عن بيان حكم مدد النذب التي يوجد بها فاصل زمني من حيث تقبيدها بمدد الأربع سنوات المشار إليها ومن ثم لايسرى قيد الأربع سنوات على مدد النذب غير المتصلة ولا كان في ذلك إضافة حكم لم يقره المشرع وهو ملايجوز وبالتالي لايجوز تجميع مدد النذب غير المتصلة لتكملة مدة الأربع سنوات المتصوص عليها في المادة ٤٥ سالفه الذكر .

وبذلك يكون نذب العامل لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات طبقاً لحكم المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث إنه يصدد نذب جديد لا شأن له بنده السابق .

شار تسأول عن مدى استصحاب العامل المتقول لترتيب أقدميته طبقاً للمادتين ٥٨، ٦٩ (بند ٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة في الجهة المتقول منها .

هذا الموضوع تحكمه المادتان (٥٨) ، (٦٩) (بند ٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تقضي بترتيب اقدمية العامل العائد من الإعارة أو الأجازة الخاصة

عدمه ولايغير من حق العامل في التقدم بطلب هذه الإجازة كونه محالاً للمحاكمة الجنائية أو التأديبية وذلك إستناداً إلى أن أحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة قد قصرت أثر الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية على عدم ترقية العامل خلال هذه الفترة (المادة ٨٧ سالفه الذكر) .

وبذلك أن للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب على الرغم من إحالته للمحاكمة الجنائية .

شار التسأول بما يتبع حيال العامل الذي سبق نفيه لمدة عامين متتاليين لأجور الإدارات بوزارة الزراعة وعند طلبه النذب لإدارة أخرى من إدارتها هل يكون النذب لمدة أربع سنوات أم يكون لمدة عامين فقط تكملة لمدة السابقة ؟

إن هذا الموضوع يحكمه المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدل بالقانون رقم ١٩٨٢/١١٥ تنص على :

” يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفية أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك . وتنص المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على أنه يكون نذب العامل كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولايجوز تجديد النذب بعدها إلا في حالة الضرورة ويشترط عدم

شار تسأول عن مدى قانونية منح أحد العاملين إجازة خاصة بدون مرتب بالرغم من إحالته إلى المحاكمة الجنائية .

تنص المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تكون حسالات الترخيص بأجازة بدون مرتب على الوجه الآتي .

١ -
٢ - يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقديرها السلطة المختصة وفقاً للقواعد التي يتبناها .

ولايجوز في هذه الحالة ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإجازة كما لايجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل تلك الوظائف قبل مضي سنتان من تاريخ شغله لها (مستبعدة بالقانون رقم ١٩٨٢/١١٥) .

وتنص المادة ٨٧ من القانون سالف الذكر على أنه لا تجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف .

ومن حيث أن المشرع في المواد ٦٩ ، ٨٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ قد نظم أنواع الإجازات التي تمنح للعامل وكيفية إجراءات القبول عليها وفق ضوابط خاصة بكل نوع من هذه الأجازات وقد نظمت المادة ٦٩ سالفه الذكر كيفية حصول العامل على إجازة بدون مرتب وهذه الإجازة حق من حقوق العامل له أن يتقدم بطلبها للجهة التي يعمل بها ولأسباب يذكرها ويكون للسلطة المختصة بها أن تقدر منح العامل هذه الإجازة من



ثار كيفية حساب مدة السنة المكتملة للمدة اللازمة للترقية أو إستحقاق العلاوات إذا كانت المدة قد بدأت في اليوم المقابل ليوم الإستحقاق .

إن هذا الموضوع يحكمه حكم صادر من المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٧/١٤١٣ قضائية عليا . وفتوى الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٩٥/١٢/٦ .

وقد استقر القضاء والإفتاء في هذا الشأن على أن حساب السنة إنما تكتمل بإنتهاء اليوم السابق على اليوم المقابل يوم بدنها .

وتطبيقاً لما تقدم ، فإن السنة المالية التي يستحق عنها العامل علاوة دورية تبدأ في ٧/١ من كل عام وتنتهي في ٦/٣٠ التالي ، بإعتبار أن يوم ٦/٣٠ هو اليوم السابق على اليوم المقابل ليوم بدنها (٧/١) .

العاملة على هذه الأجازة لطفل واحد أو أن تستحق تلك الأجازة بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها على ثلاثة أو أن يتخلل هذه الأجازة فاصل زمني أو تكون متصلة .

وعلى ضوء ماتقدم فإنه لا يوجد تحديد لمدة الأجازة التي تطلبها الأم العاملة لرعاية طفلها إلا أن التنظيم القانوني للأجازات قد عرف أنواعاً عديدة من الأجازات العارضة والإعتيادية والمرضية والأجازات الخاصة الجوازية والوجوبية ولكل نوع من هذه الأجازات أسبابه وطبيعته الخاصة التي يفردها عن غيره وعليه فإن طبيعة أجازة رعاية الطفل تكشف عن أن المدة المناسبة لهذه الأجازة بناء على طلب العاملة يجب أن تتفق مع الناحية التشريعية من هذا النوع من الأجازة وهو رعاية الطفل .

بدون مرتب، والتي تجاوزت مدتها أربع سنوات بحيث يوضع أمامه عدد مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

فيذا عاد العامل من الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب التي تجاوزت مدتها أربع سنوات وأعيد ترتيبه على النحو المتقدم ثم صدر قرار بنقله إلى جهة أخرى فإنه تطبيقاً لأصل العام الذي يقضى باستصحاب لحالته الوظيفية ومن عناصر هذه الحالة ترتيب الأقدمية المنقول بها .

وعليه يتم ترتيب الأقدمية العامل بين شاغلي درجة الوظيفة المنقول إليها مع الالتزام بالترتيب الذي استصحابه ، بحيث يوضع أمامه عدد من العاملين بالجهة المنقول إليها مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية الأربع سنوات والذي كشف عنه الترتيب الذي أجرى له في الجهة المنقول منها بعد عودته إلا إذا قل عدد العاملين بالدرجة المنقول إليها عن العدد الذي يسبقه في الترتيب الذي استصحابه وفي هذه الحالة يوضع في آخر الشاغلين للدرجة المنقول إليها .

شار تسالول عن الجدل الأدنى لمدة أجازة رعاية الطفل :

هذا الموضوع تحكمه المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه تستحق العاملة أجازة بدون أجر لرعاية طفلها بعد أقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

وقد إنتهت فتوى الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٩٨٢/١٢/٥ إلى أحقية إحدى العاملات في أجازة سنة لرعاية طفلها وتضمنت هذه الفتوى أنه ليس هناك ما يمنع قانوناً أن تحصل

الجديد في التشريعات الوظيفية

إعداد : سلوى حسين الرويني
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتمشيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

ينشر في هذا الباب

التصوص الكاملة لأهم ماصدر حديثا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم الفتاوى وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثا من الجهاز المركزى للتشريع والادارة وذلك من أجل معاونته العاملين بمختلف الإدارات ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما يجرى حديثا فى هذا المجال وفى إحدى أقسام الأمانة العامة التى يتولى شؤون الجهاز على

القوانين

قانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون
الخبائرات العامة الصادر بالقرار بالقانون رقم ٧١/١٠٠

قرارات رئيس الجمهورية

قرار رقم ٣٥٢/ ٢٠٠٨ بإنشاء جهاز تنمية التجارة الداخلية

قرار رئيس مجلس الوزراء

قرار رقم ٢٤٣ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل غذاء نقدي للعاملين بورشه
التجارة بمصلحة الضرائب المصرية بمدينة السادس من أكتوبر
قرار رقم ٢٨٨/ ٢٠٠٩ بتشكيل مجموعة وزارية لتطوير التعليم
الفنى

قرارات الوزراء

قرار وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات رقم ٢٩٤ لسنة
٢٠٠٨ بإجراء التعديلات على اللائحة التنفيذية رقم ١٦ لسنة
٧٠ الخاص بنظام البريد

قرار وزير المالية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٨ بشأن إصدار نماذج
الإقرارات الضريبية المعدلة أرقام ٢٧، ٢٩، ٢٨، لسنة ٢٠٠٨
قرار وزير المالية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام
اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٧ لسنة ٨١ فى شأن
الحاسبة

الفتاوى

فتوى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والشريعة بشأن
مدى أحقية مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات
والمؤسسات العامة الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ٧٣ فى
صرف حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥

الكتب الدورية

أرقام ٢٠١، ٢٠٣

قرارات رئيس الجمهورية

قانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩

بتعديل بعض أحكام قانون الخبائرات العامة

الصادر بالقرار بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة (٦٥) من قانون الخبائرات
الصامة الصادر بالقرار بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ ، النص
الآتى :

مادة ٦٥ (فقرة أولى) : " تنتهى خدمة أفراد الخبائرات العامة
ببلوغ من الستين ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من
رئيس الجمهورية ، بناء على إقتراح من رئيس الخبائرات العامة ،
من خدمة أصحاب الخبرة المتميزة من شاغلي المناصب القيادية
بوظائف الخبائرات لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة قصاها أربع
سنوات أخرى وذلك مع مراعاة القواعد الآتية :

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به إعتبارا
من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتمة الدولة وينصد كقانون من قوانينها

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٧ المحرم سنة ١٤٣٠ هـ

الموافق ١٤ يناير سنة ٢٠٠٩

حسنى مبارك

وعلى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة ،
وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ في شأن الإستيراد والتصدير

وعلى القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن السجل التجارى ،
وعلى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٧ بشأن السجل الصناعى ،
وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧٩ ،
وعلى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٨١ فى شأن الأراضى الصحراوية

وعلى قانون تنظيم أعمال الوكالة التجارية وبمضى أعمال
الوساطة التجارية الصادر بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٢ ،
وعلى القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٨٢ فى شأن سجل المستوردين ،
وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٦ فى شأن قواعد التصرف بالجمان
فى الأراضى الصحراوية المملوكة للدولة أو الأشخاص الاعتبارية
العامة أو تأجيرها بإيجار أسمى لإقامة مشروعات استثمارية عليها
أو للتوسع فيها ،
وعلى قانون حماية حقوق الملكية الفكرية الصادر بالقانون رقم
٨٢ لسنة ٢٠٠٢ ،
وعلى قانون البناء الصادر بالقانون رقم ١١٩ لسنة ٢٠٠٨ ،
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٨ لسنة ٢٠٠١ فى شأن إنشاء
مركز معلومات التجارة ،
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٠ لسنة ٢٠٠٥ بتنظيم وزارة
التجارة والصناعة ،
وبناء على ما عرضه وزير التجارة والصناعة ،

مقرر

(المادة الأولى)

ينشأ جهاز يسمى " جهاز تنمية التجارة الداخلية " تكون له
شخصية اعتبارية عامة ، يتبع الوزير المختص بشؤون التجارة
الداخلية ، ويكون مقره بمحافظة القاهرة أو بإحدى المحافظات
المجاورة لها .
وللجهاز أن ينشئ فروعاً له داخل جمهورية مصر العربية .

(المادة الثانية)

يكون الجهاز الجهة المختصة بتنمية التجارة الداخلية ،
وتحفيز وتشجيع الاستثمار فى قطاعات تجارة الجملة والتجزئة ،
وتتولى مسئولية أعمال التسجيل لكافة الأنشطة التجارية ، وله
فى سبيل ذلك أن يباشر على الأخص ماأتى :
١ - وضع السياسات العامة والخطط اللازمة لتنمية وتطوير
التجارة الداخلية والخدمات المتصلة بها ، بالتنسيق مع الغرف
التجارية وإتحادها العام ، ومتابعة تنفيذها .
٢ - وضع خطط وبرامج توفير وتحديد الأراضى اللازمة لتنمية
التجارة الداخلية ، بالتنسيق مع الوزارات ووحدات الإدارة المحلية
والجلس الأعلى للتخطيط والتنمية العمرانية والهيئة العامة
للتخطيط العمرانى والمركز الوطنى لتخطيط استخدامات أراضى
الدولة وغيرها من الجهات المختصة ، وتحديد أسس ومعايير
تسعير هذه الأراضى ، وسبل إتاحتها للمستثمرين فى مجالات
التجارة الداخلية .
٣ - متابعة إجراءات توفير وتخصيص الأراضى اللازمة لأغراض
تنمية التجارة الداخلية .
٤ - إدارة واستغلال والتصرف فى الأراضى التى يتم تخصيصها

قرارات الوزراء

رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠٠٩

**بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢
بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين بورشة التجارة
بمصلحة الضرائب المصرية بمدينة السادس من أكتوبر**

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم
٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل
غذاء نقدى للعاملين بورشة التجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب
على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر ،
وعلى موافقة لجنة شؤون الخدمة المدنية بجلستها المتعقدة فى
٢٥ / ١١ / ٢٠٠٨ ،
وبناء على ما أرتأه مجلس الدولة .

مقرر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم
٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه بالنص التالى :
" يمنح بدل غذاء نقدى بواقع ٦ جنيهات (ستة جنيهات) يومياً ،
وذلك عن أيام العمل الفعلية لمن يعملون ميدانياً بورشة التجارة
والمطبعة بمصلحة الضرائب المصرية بمدينة السادس من أكتوبر " .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويضمن به من اليوم
التالى لتاريخ نشره .
صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٢٨ المحرم سنة ١٤٣٠ هـ
(الموافق ٢٥ يناير سنة ٢٠٠٩ م)

**رئيس مجلس الوزراء
دكتور / أحمد نظيف**

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٣٥٤ لسنة ٢٠٠٨

بإنشاء جهاز تنمية التجارة الداخلية

رئيس الجمهورية

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون التجارة ،

وعلى القانون رقم ٦٨ لسنة ١٩٤٩ بتنظيم تجارة الجملة ،
وعلى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ بالأسماء التجارية ،
وعلى القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ بشأن الغرف التجارية ،
وعلى القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ فى شأن الحال الصناعية
والتجارية وغيرها من الحال المثقلة للراحة والمضرة بالصحة
والخطرة ،

وعلى القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٧ فى شأن الباعة المتجولين ،
وعلى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن الصناعة وتجميعها ،
وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ١٦٩ لسنة ١٩٦٣ ،

للجهاز بقرار من رئيس الجمهورية أو من الجهات المختصة .

٥ - وضع سياسات وخطط تطوير نظم إدارة أسواق التجارة الداخلية ، بالتنسيق مع الغرف التجارية واتحادها العام ومتابعة تنفيذها .

٦ - قياس مدى كفاءة قطاعات تجارة الجملة والتجزئة ، وقدرتها التنافسية ، ووضع الخطط اللازمة لرفع هذه الكفاءة والقرارات .

٧ - دعم أنشطة الغرف التجارية في مجال تأهيل وتدريب تجار الجملة والتجزئة وتنمية مهاراتهم ، ورفع مستوى الخدمات المقدمة منهم ، وذلك بما يحقق متطلبات تنمية التجارة الداخلية .

٨ - وضع الإشرافات الواجب توافرها في المحال الخاضعة لأحكام القانون المنظم للمحال التجارية ومواقعها والمرخص لهم بإدارتها ولعاملين بها ، والتي يصدر بها قرار من السلطة المختصة .

٩ - تطوير وتبسيط قواعد وإجراءات تسجيل الأنشطة التجارية .

١٠ - دعم جهود وبرايمح حماية حقوق الملكية الفكرية المتعلقة بالعلامات والبيانات التجارية والمؤشرات الجغرافية ، والتصميمات والنماذج الصناعية ، والأسماء التجارية .

١١ - إنشاء واستكمال قواعد البيانات والمعلومات المتعلقة بالتجارة والسلع والأسواق والطاقت الإنتاجية المحلية في التجارة الداخلية لكافة مراحلها ، وإتاحة هذه المعلومات والبيانات وتحقيق تكاملها والربط الإلكتروني بينها ، وذلك بالتنسيق مع الغرف التجارية واتحادها العام .

١٢ - دراسة وإقتراح مشروعات القوانين واللوائح والقرارات ذات الصلة بالتجارة الداخلية والتسجيل التجاري .

(المادة الثالثة)

يكون للجهاز مجلس إدارة يشكل ، على النحو الآتي :

■ رئيس الجهاز .

■ نائبا لرئيس الجهاز .

■ مستشار من مجلس الدولة يختاره رئيس المجلس .

■ ممثل لكل من وزارات الداخلية ، والتجارة والصناعة ، والاستثمار ، والتنمية المحلية ، والإسكان والمرافق والتنمية العمرانية ، والنقل ، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يختاره الوزير المختص .

■ أربعة من المخصصين وفوى الخبرة يختارهم الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية .

■ ثلاثة يمثلون الغرف التجارية يرشحهم رئيس الاتحاد العام للغرف التجارية .

وتكون مدة المجلس أربع سنوات قابلة للتجديد ، ويصدر بتشكيل مجلس الإدارة وتحديد العاملة المالية لرئيسه وأعضائه قرار من رئيس مجلس الوزراء .

(المادة الرابعة)

مجلس إدارة الجهاز هو السلطة العليا المختصة بتسيير شئون الجهاز وتصريف أموره ، وله أن يتخذ ما يلزم من القرارات لتحقيق أغراض الجهاز ، وللمجلس على الأخص ما يأتي :

١ - وضع السياسة العامة للجهاز .

٢ - اعتماد خطط وبرايمح أنشطة الجهاز وإجراءات تنفيذها .

٣ - إقرار أسس ومعايير تسعير الأراضي اللازمة لتنمية التجارة الداخلية وسبل إتاحتها للمستثمرين .

٤ - الموافقة على إنشاء فروع الجهاز .

٥ - اعتماد اللوائح الداخلية المتعلقة بالشؤون المالية والإدارية ولوائح الموارد البشرية ونظم العمل بالجهاز ، وذلك دون التقيد بالقواعد والنظم المعمول بها بالجهاز الإداري للدولة .

٦ - اعتماد الهيكل التنظيمي للجهاز .

٧ - الموافقة على مشروع الموازنة السنوية للجهاز والحسابات الختامية والقوائم المالية .

٨ - قبول المنح والتبرعات والهبات في مجال أنشطة الجهاز .

٩ - الموافقة على عقد القروض في مجال تحقيق أغراض الجهاز .

١٠ - إقرار قواعد الاستعانة ببيوت الخبرة الفنية المحلية والأجنبية .

١١ - ما يرضه عليه الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية من مسائل تدخل في اختصاص الجهاز .

(المادة الخامسة)

ينعقد مجلس الإدارة بدعوة من رئيسه مرة واحدة على الأقل كل شهر ، ويجوز للرئيس أو أحد نائبيه عند غيابه دعوة المجلس للإنعقاد كما اقتضت الضرورة ذلك .

ولا يكون الاجتماع صحيحا إلا بحضور ثلثي أعضائه على الأقل ، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات أعضائه ،

وتعتمد قرارات مجلس الإدارة من الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية ، وتنفذ بعد إعتماها أو بعد مضي أسبوعين على تاريخ إبلاغه بها دون اعتراض منه .

(المادة السادسة)

يمثل الجهاز رئيسه أمام القضاء وفي صلاته مع الغير .

(المادة السابعة)

تكون للجهاز موازنة مستقلة تعد على نبط الموازنات التجارية ، وتبدأ السنة المالية للجهاز ببداية السنة المالية للدولة وتنتهى بنهايتها ، وتودع موارد الجهاز في حساب يخصص للصرف منه في أغراضه ، ويحول الفائض منه إلى السنة المالية التالية .

(المادة الثامنة)

تتكون موارد الجهاز مما يلي :

١ - ما تخصصه له الدولة في الموازنة العامة .

٢ - مقابل الخدمات التي يقدمها الجهاز للغير .

٣ - المنح والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس الإدارة .

٤ - القروض التي يقدمها مجلس الإدارة .

٥ - عائد استثمار أموال الجهاز .

٦ - حصيلة إدارة واستغلال والتصرف في الأراضي التي تخصص للجهاز لأغراض تنمية التجارة الداخلية .

(المادة التاسعة)

مع عدم الإخلال بسرية البيانات المحددة بالقوانين المختلفة ، تلتزم جميع الوزارات والمصالح والمحافظات وجميع الجهات ذات الصلة بالدولة بتزويد بما يطلبه من بيانات وإحصاءات وبحوث ودراسات تتعلق بتنمية التجارة الداخلية وحركة التجارة والاستثمار تكون لازمة لتحقيق أهداف الجهاز وأغراضه .

(المادة العاشرة)

تدمج مصلحة التسجيل التجاري في الجهاز بجميع سلطاتها واختصاصاتها ، وتؤول إليه الأصول والموارد والإعتمادات المالية المقررة للمصلحة ، والدرجات المخصصة للعاملين بها في ميزانية السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ .

قصر

(المادة الأولى)

يُستبدل بنماذج الإقرارات الضريبية أرقام (٢٧) و (٢٨) و (٢٩)،
الصادرة بإقرارات الوزارية أرقام ٧٧٨ لسنة ٢٠٠٧ و ٦٤٧ لسنة ٢٠٠٨
و ٤٠ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليهما. على الترتيب. نماذج الإقرارات
الضريبية أرقام (٢٧) و (٢٨) و (٢٩) المرفقة بهذا القرار .

(المادة الثانية)

يلتزم الأشخاص الطبيعيون بتقديم إقراراتهم الضريبية
الأصلية والمعدلة عم مجموع صافي دخولهم من المرتبات ، والثروة
العقارية ، وإيرادات النشاط التجاري والصناعي ، وإيرادات النشاط
المهني على النموذج رقم (٢٧) المرفق وذلك عن الفترة الضريبية
التي بدأت اعتباراً من ٢٠٠٨/١/١

(المادة الثالثة)

تلتزم الأشخاص الاعتبارية بتقديم إقراراتهم الضريبية الأصلية
والمعدلة عن صافي أرباحهم الكلية أياً كان عرضها ، على
النموذجين رقمي (٢٨) و (٢٩) المرفقين ، وذلك عن الفترة الضريبية
التي تنتهي اعتباراً من ٢٠٠٨/١٢/٣١

(المادة الرابعة)

تلتزم البنوك وشركات وحدات القطاع العام وشركات قطاع
الأعمال العام والأشخاص الاعتبارية العامة بتقديم الإقرار
الضريبي النهائي وفقاً لأحكام الفقرة الثالثة من المادة (٨٧) من
قانون الضريبة على الدخل المشار إليه على النموذج رقم (٢٩)
المرفق .

(المادة الخامسة)

وفي جميع الأحوال يكون الالتزام بتقديم الإقرار الضريبي على
النموذج المعد لكل غرض .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ،
صدر في ٢٠٠٨/١٢/٣١

وزير المالية

د يوسف بطرس غالي

وزارة المالية

قرار رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٩

بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٧

لسنة ١٩٨١ في شأن المحاسبة الحكومية ووزير المالية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة
العامة للدولة ،

وعلى القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨٠ في شأن تحديد السنة
المالية ،

وعلى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية ،
وعلى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن
المحاسبة الحكومية الصادرة بقرار وزير المالية رقم ١٨١ لسنة ١٩٨٢ ،
واقترارات المعدلة لها ،

قصر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٢٦) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم

(المادة العاشرة)

تدمج مصلحة التسجيل التجاري في الجهاز بجميع سلطاتها
واختصاصاتها وتؤول إليه الأصول والموارد والإعتمادات المالية
القررة للمصلحة ، والدرجات المخصصة للعاملين بها في ميزانية
السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ .

(المادة الحادية عشر)

يتولى الجهاز إصدار القواعد والإجراءات اللازمة لدمج
السجل التجاري والسجل الصناعي وسجل المصندين وسجل
المستوردين وسجل الوكلاء التجاريين في سجل واحد ينشأ في
الجهاز ، ويصدر بهذه القواعد والإجراءات قرار من الوزير
المختص بشؤون التجارة الداخلية .

(المادة الثانية عشرة)

ينقل إلى الجهاز جميع العاملين بمصلحة التسجيل التجاري
ويتركز معلومات التجارة بقرار من وزير التجارة والصناعة ،
وذلك بذات درجاتهم وقدمياتهم وكافة أوضاعهم الوظيفية .
ويستمر كل من مركز معلومات التجارة ومصلحة التسجيل
التجاري في ممارسة اختصاصاتهما لحين صدور القرارات
اللازمة لتشكيل مجلس إدارة الجهاز وإعتماد هيكله التنظيمي
ولوائحه المالية والإدارية ، وذلك في خلال مدة لا تتجاوز ستة
أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار .

(المادة الثالثة عشرة)

يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠١ في شأن إنشاء
مركز معلومات التجارة .

(المادة الرابعة عشرة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم
التالي لتاريخ نشره .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٥ ذي الحجة سنة ١٤٢٩ هـ
الموافق ٢٣ ديسمبر سنة ٢٠٠٨ -

وزارة المالية

قرار رقم ٨٠٤ لسنة ٢٠٠٨

بشأن إصدار نماذج الإقرارات الضريبية المعدلة

أرقام (٢٧) و (٢٨) و (٢٩) عن عام ٢٠٠٨

وزير المالية

بعد الإطلاع على قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون
رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزير المالية
رقم ٩٩١ لسنة ٢٠٠٥ ،

وعلى القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ الخاص بفتح إحصائيات
إضافيين بالموازنة العامة للدولة لسنة المالية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ ،

وعلى القانون رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٨ الخاص بربط الموازنة العامة
للدولة لسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٤٠ لسنة ٢٠٠٦ بشأن إصدار النماذج
والإقرارات الضريبية ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٧٧٨ لسنة ٢٠٠٧ بشأن إصدار النماذج
والإقرارات الضريبية ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٦٤٧ لسنة ٢٠٠٨ بشأن إصدار نموذج
الإقرار الضريبي رقم ٢٨ عن سنة ٢٠٠٧ المعد وفقاً لأحكام

القانون رقمي ١١٤ و ١٢٨ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليهما .

” تحصل الإيرادات بإحدى الطرق الآتية “ :

١ - التحصيل النقدي عن طريق الخزائنة العامة والخزن الفرعية .

٢ - التحصيل بشيكات مسحوبة على إحدى البنوك المعتمدة من البنك المركزي المصري .

٣ - التحصيل بحوالات بريدية أميرية .

٤ - التحصيل عن طريق الخصم من المستحقات .

٥ - التحصيل عن طريق النظم الآلية المحبنة (التحصيل الإلكتروني عن طريق بطاقات السداد الإلكترونية المحلية والدولية مدفوعة عبر التحويلات البنكية ، من وسائل الاتصالات المختلفة مثل ماكينات الصرافة الآتية ، ونقاط البيع الأفكرونية والهواتف النقالة ، وشبكة المعلومات) .

وتحدد اللجنة الدائمة للنظام الحاسبي الحكومي المستندات المؤيدة لعملية التحصيل بالطرق المشار إليها ، والإجراءات الواجب إتباعها لإحكام الرقابة المالية عليها ، كما تحدد الضوابط اللازمة للتحصيل الإلكتروني .

(المادة الثانية)

صدر في ٢٠٠٨/١٢/٣١

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية .

وزير المالية

د يوسف بطرس غالي

حافز التمييز للمحامين

فقد إطلعنا على كتابكم رقم ٥١٩٦ بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/٥ ، الموجهة إلى إدارة الفتوى لوزارة التجارة والصناعة ، بشأن مدى أحقية مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهبات والمؤسسات العامة . الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، في صرف حافز الأداة المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٢٤ لسنة ٢٠٠٥ .

وحاصل الواقعات . حسبما يبين من الأوراق ، أنه ورد للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتاب الجهاز التنفيذي للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعميدية رقم ٦١ بتاريخ ٢٠٠٥/٧/١٠ ، وكتاب المركز القومي للبحوث التربوية رقم ٣٧٦ بتاريخ ٢٠٠٥/٩/٢٨ ، وكتاب جامعة حلوان رقم ٣٢٧٨ بتاريخ ٢٠٠٥/٨/٢٨ بشأن مدى أحقية كل من :

١ - مصطفى يوسف محمد .

٢ - أمين محمد إسماعيل .

٣ - علي عبد العاطي محمد ، المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الإدارات القانونية ، الحاصلين على دبلومن من دبلومات الدراسات العليا من كلية الحقوق المعادلين لدرجة الماجستير ، ووضعت عنهم تقارير كفاية بمرتبة جيد من إدارة التفتيش الفني بوزارة العدل في صرف الحافز الأداة المتميز طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

وإذ ثار خلاف في الرأي بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حول مدى إنسراج مديري وأعضاء الإدارات القانونية المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن العاملين بأكدرات خاصة ، وائر ذلك على أحقيتهم في الحافز المذكور ، فقد طلب الجهاز

الراى فيه من إدارة الفتوى المشار إليها ، التي قامت بعرضه على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ، فأرادت بجلستها المعقودة على المادة ٢٠٠٦/٢/٨ عرض على الجمعية العمومية للأهمية والعمومية .

وتفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٦ من ديسمبر سنة ٢٠٠٦ الموافق ١٥ من ذي القعدة سنة ١٤٢٧ هـ فاستبان لها أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهبات العامة والوحدات التابعة لها ، ينص في المادة (١) على أن ” تسرى أحكام القانون المرافق على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهبات العامة والوحدات التابعة لها ” وأن قانون الإدارات القانونية بالهبات والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها ينص في المادة (١٠) منه على أن ” يخضع لنظام التفتيش وتقارير الكفاية ، كافة مديري وأعضاء الإدارات القانونية فيما عدا شاغلي وظيفة (مدير عام إدارة قانونية) ويجب أن يتم التفتيش مرة على الأقل كل سنتين وتقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية ” ممتاز ، جيد ، متوسط ، دون المتوسط ، ضعيف ، ” وينص في المادة رقم (١٧) منه على أن ” تشكل بقرار من الوزير المختص لجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون في نطاق الوزارة من خمسة أعضاء بينهم ثلاثة على الأقل من القدم مديري أو أعضاء الإدارات القانونية بالجهات التابعة للوزارة وتختص هذه اللجنة فضلا عن الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون بإبداء الراى في الهياكل الوظيفية وجداول ... وتقارير الكفاية الخاصة بمديري وأعضاء الإدارات القانونية التي تضعها إدارة التفتيش الفني المنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون ... ” وينص في المادة (٢٤) منه على أن ” يعمل فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون ، بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقانون العام على حسب الأحوال وكذلك بالتلوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية .

واستبان للجمعية العمومية أيضا أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ينص في المادة (١) منه على أن ” يعمل في المسائل المتعلقة بقانون العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بها القانون وتسرى أحكامه على

١ ٢ ٣ . ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة مما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ” وينص في المادة (٥٠) منه على أن تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وتزويد الأداء ، على أن يتضمن هذا النظام فشل الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة منه ” وينص في المادة (٥٢) منه على أنه ” يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل القيمة الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر لوظيفية وذلك طبقا للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتي : كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة

٢ - أن يكون المؤهل من فرع التخصص للمؤهل العلمي المطلوب في بطاقة وصف الوظيفة التي يشغلها العامل حال استحقاقه الحافز أو يكون متصلاً بطبيعة العمل القائم به أو في المجالات المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية .

٣ - أن يكون العامل منتظماً في ممارسة عمله ، مساهماً في إنجازات الوحدة وفي رفع كفاءة الأداء بها وتحقيق معدلات أداء متميزة وظاهر الكفاءة والقدرة الانضباط وحسن المعاملة مع المواطنين والمستثمرين ، ونص في المادة الثالثة منه على أنه " مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القرار يكون استحقاق الحافز على النحو التالي : .

(١) يستحق الحافز كاملاً من حقل أداء متميزاً بأن حصل على تقارير كفاية بتقدير (امتياز) عن الثلاث سنوات السابقة من خدمته . ما لم تكن مدة خدمة العامل أقل من الثلاث سنوات فيعتمد بتقرير الكفاية عن سنوات خدمته القالمة . وفي جميع الأحوال يتعين ألا يكون قد تولى عليه أية جزاءات ويكون قد ساهم في توفير المال العام أو تحسين الخدمات أو إثراء العمل بمقترحات التطوير أو المساهمة في رفع كفاءة التدريب الداخلي أو نشر المعارف العلمية والإدارية بين زملائه .

..... (٢)

..... (٣)

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ، وعلى ضوء ما انتهت إليه في إفتاء سابق ، أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هو الشريعة العامة في شئون العاملين ، لأنه يمثل الوعاء العام الذي تندرج فيه كافة نظم الوظائف ، بحيث يمثل في الحقيقة شروط وكيفية شغل الوظيفة العامة بإطلاق أي كانت ، وتحديد الدرجات المالية التي تندرج فيها كافة أنواع الوظيفة شغلها وانتهاء الخدمة الوظيفية فيها وبصفة عامة ينظم الوظيفة العامة ، أي كان تحديد مضمون هذه الوظائف ، وإيا كان تحديد واجباتها وكيفية شغلها وانتهاء الخدمة الوظيفية فيها . وبصفة عامة ينظم الوظيفة العامة ، أي كان تحديد مضمون هذه الوظائف ، وإيا كان نوعها . فهو يشمل بصفة عامة أنواع الوظائف ، فلا أثر للفروق بينها على تنظيمه القانوني لها . أما الكادر الخاص فهو إطار قانوني يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة ، تقتضي تأميراً خاصاً ، لا تشمل إلا بمن تتوافر فيه ، وتطفي بصفة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدفعه بها ، وتبسط هذا الطابع على ذلك التنظيم بما يقتضيه هذا التنظيم من خصائص تظهر بوضوح فيه ، وينتهي بإدماج الدرجة المالية في الوظيفية بحيث تتلاشى الأولى ، ولا تكون أمام درجات مالية تندرج تحتها الوظائف ، وإلّا أمام وظائف تحدد لها مبررات مالية ، قد تتفق مع ما هو مقرر بمرجات القانون العام وفلناته أو تخالفه . وليس هذا الاتساق أو الإحتلاف بذاته هو الذي يكشف عن الطبيعة الخاصة للكادر ، وإنما الذي يكشف عنه هو التنظيم الخاص الذي يصدر من طبيعة عمل الوظيفية ، فيفرض طبيعته وإثارة على تنظيمها القانوني .

ولما كان ذلك ، وكان المشرع عدد الكادرات الخاصة في القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٢ ، بما يفيد الكشف عن هذه الطبيعة الخاصة

تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

وأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى ، ينص في المادة الأولى منه على أن " تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانونين رقمي ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا ، كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ، وينص في المادة الخامسة منه على أنه " لا تأسرى أحكام هذا القرار على العاملين بكادرات خاصة " هذا في حين ينص قرار رئي مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها في المادة الأولى منه على أن " يمنح العاملون الحاصلون على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها والعاملون الحاصلون على درجة الماجستير أو ما يعادلها حافزاً للأداء المتميز يرتبط صرفه بالتنميز بالكفاءة والانضباط والالتزام في العمل وتوافر المهارة في الأداء للواجبات والمسئوليات وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع الجهة من المواطنين والمستثمرين " ، وينص في المادة الثانية على أن " يمنح الحافز بالافتاء التالية :

٢٠٠ جنيه شهرياً للعاملين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ١٠٠ جنيه شهرياً للعاملين على درجة الماجستير أو ما يعادلها ١٠٠ جنيه شهرياً للعاملين على درجة الماجستير أو ما يعادلها " وينص في المادة الرابعة منه على أنه " لا يجوز الجمع بين هذا الحافز وبين العلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لذات الغرض (الحصول على درجة الدكتوراه أو الحصول على درجة الماجستير) أي كان نوعها " وينص في المادة الخامسة منه على أن " يضع وزير الدولة للتنمية الإدارية ضوابط استحقاق الحافز وأحوال تخفيضه وتحوارها منه " ، بينما ينص في المادة السادسة منه على أن " لا تأسرى أحكام هذا القرار على العاملين بكادرات خاصة " .

واستبان للجمعية العمومية كذلك أن وزير الدولة للتنمية الإدارية أصدر القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المذكورة على ما يفرضه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه ، وقد نص هذا القرار في المادة الأولى منه على أن " يسرى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه على العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها أو درجة الماجستير وما يعادلها الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة " . ونص في المادة الثانية منه على أنه " يشترط لمنح الحافز المتخصص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ الآتي :

١ - أن يكون العامل حاصلاً على مؤهل علمي من درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها ما يصدر بتحديد قرار من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات .

والإطار القانوني المتميز لهذه الكادرات دون أن يرد من بينها قانون الإدارات القانونية في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وباعتبار أن مديري وأعضاء الإدارات القانونية يهدهد المؤسسات والهيئات العامة والوحدات يسرى عليهم جدول المرتبات المرفق بكل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وقانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، بحسب الأحوال ومن ثم فإن هؤلاء المديرين والأعضاء لا يعدون من العاملين بكادر خاص ، وإنما هو من المخاطبين بنظام وظيفة خاص ، وضعه المشرع رعاية منه لاستقلالهم ، وضماناً لحديثهم في أداء أعمالهم ، وفيما لم يرد بشأنهم نص خاص في هذا النظام يتعين استدعاء أحكام التوظيف العامة التي يقررها نظام العاملين أي لائحة شئون العاملين المطبقة ، شريطة ألا يتضمن النص العام أحكاماً تتعارض مع أحكام القانون الخاص أو تتنافس مع مقتضاها وتتناهر مع مفادها ، وهو ما أكدته المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها سالف الذكر ، ولا وبت أحكام هذا القانون خلواً من أية أحكام تنظم منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليهم حوافز مادية أو معنوية ، أو منحهم علاوات تشجيعية لقاء الحصول على مؤهلات أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة ، ومن ثم فإنه يتعين تطبيق الأحكام التي يتضمنها النظام الوظيفي العام في هذا الشأن عليهم ، وما يصير لتفسيده له من لوائح أو قرارات ، ومن ذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقمي ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ و٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ سالف الذكر ، وهو ما يكفل المساواة في المعاملة بينهم وبين غيرهم من العاملين في ذات الجهة .

ولا حاجة في ذلك بالقول يتعارض منح العلاوة التشجيعية المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ ، وحافز الأداء المتميز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ لمديري وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليهم ، وكفالة الإستقلال والحيدة في مواجهة السلطة المختصة بالجهات التي يعملون بها ، والتي من أجلها أصدر المشرع قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ، إذ أن الأساس في منح العلاوة التشجيعية هو حصول مدير الإدارة أو العضو على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة ، يكون متصل بعمل الوظيفة ويرجع في تقدير مدى إتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة إلى لجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات التشجيعية المنصوص عليها في المادة (١٧) من القانون المذكور ، وهي لجنة مستقلة في تشكيلها وقراراتها عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية ، كما أن الأساس في منح حافز الأداء المتميز هو إقتراح حصول مدير الإدارة القانونية أو العضو على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها في مجال متصل بطبيعة عمله متميز مستوى أدائه وحصوله على تقدير كفاية بدرجة ممتاز ، وهي أعلى مراتب كفاية أعضاء الإدارات القانونية التي قررها

القانون ، وتقدير مدى إتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة التي يشغلها مدير أو عضو الإدارة القانونية منوط ، طبقاً لما أنف ذكره ، بلجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليها ، هذا في حين يتم تقدير كفاية كل منهما بعيداً عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية ، وذلك بمعرفة إدارة التفتيش الفني بوزارة العدل المشكلة بموجب المادة (٩) من القانون المذكور وبما عليه فإنه ليس ثمة من تعارض بين منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها العلاوة التشجيعية وحافز الأداء المتميز المشار إليهما ، وإستقلال والحيدة في أداء أعمالهم .

وفيما يتعلق بكيفية تطبيق كل من القرارين المشار إليهما على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات والهيئات والوحدات سالف الذكر ، في حالة توازن الشروط المقررة لذلك في كل منهما ، فقد استقر إفتاء الجمعية العمومية على أن حافز الأداء المتميز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى والتي لا تربط في أصل تقريرها بمستوى أدائه طبقاً لما ينص عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر إستناداً للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه كما أنها ليس من جنس الحوافز المادية والمعنوية التي يجري منحها بقرار من السلطة المختصة وليس بقرار من رئيس مجلس الوزراء إستناداً للمادة (٥٠) من القانون ذاته والتي يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل بغض النظر عن المؤهل الذي يحمله الأمر الذي يكشف عن أن الحافز رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه الصادر بتقرير هذا القرار لم يصدر إستناداً إلى أي من هاتين المادتين إفراداً ، وإنما مزج بينهما بلوغاً إلى إستحداث حكم جديد لم يجز به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ولأنجد الجمعية العمومية له سنداً منه إجتزاً فيه ذلك القرار ، دون مسوغ مقبول ، الشرط الأولي لإستحقاق حافز الأداء المتميز وهو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها من المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، دون الإلتزام بما قرره هذه المادة من أن يكون الحصول على الدرجة العلمية أثناء الخدمة ، والا يتوافر إستحقاق هذه العلاوة على مستوى أداء العامل بينما إجتزاً من المادة (٥٠) من القانون ذاته إرتباط إستحقاق هذا الحافز بمستوى أداء العامل دون الإلتزام بإطلاق الحق في الحصول على جميع العاملين المتميزين في مستوى الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم نزولاً على صحيح حكم هذه المادة .

وترتيباً على ذلك وأياً ما كان وجه الرأي في صحة الأساس الذي يتركز عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه فإنه وقد حظرت الجمع بين حافز الأداء المتميز وبين العلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لغرض الحصول على الماجستير أو الدكتوراه يكون قد حظرت

- ١ - تقوم كل وحدة عند كل تعيين جديد بحجز نسبة ٥٪ من الوظائف العلن عنها لاستيفاء نسبة المعاقين .
- ٢ - التقدم للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مصميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية والتي تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين في حدود النسبة المحددة .
- ٣ - يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالنظر في ضوء البيانات الواردة من الوحدة . وعلى مسؤوليتها الكاملة بالموافقة وإخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات تعيين .
- ٤ - يصدر القرار بالتعيين من السلطة المختصة لكل وحدة على الوظائف المناسبة وإخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بذلك .

ويؤكد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن البند (٢) من النظام القانوني لشغل وظائف المعاقين لا يقتصر على التعيين على الوظائف الدائمة، وإنما تنسج لتشمل التعيين على الوظائف المؤقتة، بحيث يكون للمصوبين الحق في التعيين في هذه الوظائف المؤقتة، سواء كان التعيين في هذه الوظائف بإعلان أو بدون إعلان .

وتحسب النسبة في حالة التعيين عن طريق الإعلان بـ ٥٪ من عدد الوظائف العلن عنها، وفي حالة التعيين بدون إعلان تحسب نسبة ٥٪ من عدد العاملين المؤقتين الذين تم تعيينهم بهذه الصفة طوال السنة المالية .

ويحظر النص في الإعلان على قصره على الأصحاء فقط دون المعاقين .

وعلى أن تكون المفاضلة بين المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف المؤقتة من حملة المؤهلات الدراسية على أساس اقدمية التخرج وعند التساوي يفضل الأكبر سناً، وبالنسبة لغير حملة المؤهلات الدراسية يفضل الأكبر سناً .

يرجاء التنبيه على الجهات التابعة لسيادتك بمراعاة ذلك عند التطبيق .

تفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ...

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري

رقم (٢) لسنة ٢٠٠٩

بشأن الاحتفاظ بوظائف المؤقتين أثناء مدة تجنيدهم

تنص المادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية على أنه [يجب على الجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي "الإدارة المحلية" والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين فيها أن يحتفظوا لمن يجند من العاملين بوظيفته أو بعملة أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية .

ويسري حكم الفقرة السابقة على العاملين بحقوق مؤقتة أو محددة المدة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي "الإدارة المحلية" والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وذلك إلى نهاية مدة عقودهم.....] .

وقد صدرت فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى

الجمعية بين ذا الحافظ والعلاوة التشجيعية المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ والتي يحصل عليها مديرو وأعضاء الإدارات القانونية وذلك بالنظر إلى أن هذا القرار يتفق في مناهج منح العلاوة التي يقررها وهو الحصول على الدكتوراه أو الماجستير أو ما يعادلها مع جانب من مناهج استحقاق حافز الأداء المتميز المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء أنف الذكر حسيما سبق بيانه وبالتالي فإن إعصال هذا الحظر في ضوء من هذا التدخل يكون يتجنب الإزدواج في هذا المنح أو الاستحقاق ، في حدود منطقة التدخل بين المناطين والمنحصرة لزوماً فيما يقابل فئة العلاوة التشجيعية التي يجري منحها طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ .

ولما كان الحق في تقاضى العلاوة التشجيعية المنصوص عليها في القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ أنف الذكر يتسم بالثبات والاستمرار لثبات مناهج استحقاقها بعد تحققه فلا تخضع لمنح أو تخفيض على خلاف الحال بالنسبة إلى حافز الأداء المتميز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ والذي ولئن كان يمنح بفئة مالية أعلى إلا أنه يمكن أن يخضع للمنع والتخفيض بحسب مدى توافر شروط استحقاقه ومن بين هذه الشروط طبقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ أن يكون تقدير كفاية العامل الحاصل على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها بمرتبة (إمتياز) لذلك يكون من التمكن إعصالاً بحكم حظر الجمع المشار إليه خصم فئة العلاوة التشجيعية من حافز الأداء المتميز في حالة استحقاقه كاملاً أو متقوصاً .

الكتب الدورية

كتاب دوري

رقم (١) لسنة ٢٠٠٩

بشأن دخول المؤقتين في نسبة ٥٪

المنحجرة للمعاقين عند كل تعيين جديد

سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم لسنة ٢٠٠٦ بشأن التيسير في تعيين المعاقين وكذلك الكتاب الدوري رقم لسنة ٢٠٠٦ .

وإستناداً إلى المادة (١٠) من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١١ لسنة ٢٠٠٦ باستبدال نص الفقرة الثانية من المادة ١٣ من اللائحة التنفيذية، وعلى ضوء التأشير المادة الثالثة عشر من التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والذي ألفي فكرة جميع الأعداد المحجوزة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعيين في وقت موحد، وأعطى للجهاز الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين .

فقد تم تحديد النظام القانوني لشغل وظائف المعاقين على ضوء ما تقدم على المبادئ الآتية :

ويتولى إدارة الهيئة مجلس إدارة يضع السياسة العامة للمنطقة وإدارتها على نحو يكفل تحقيق أهداف إنشائها، ويكون له في سبيل ذلك اختصاصات الوزراء المقررة بالقوانين والسبل فيما عدا وزراء الدبلغ والداخلية والخارجية والعدل .

ويختص المجلس باتخاذ جميع القرارات والإجراءات اللازمة لإدارة المنطقة وتنميتها وتنظيم العمل بها .

ويكون للمجلس سلطة إصدار تراخيص وتأسيس المشروعات والشركات والأنشطة المختلفة داخل المنطقة والتصریح لها بالمزاولة مقابل الرسوم التي يقوم بتحديددها بما لا يجاوز الحدود المقررة للرسوم والقوانين المعمول بها .

وله على الأخص :-

- أ - إصدار تراخيص المشروعات الزراعية والصناعية والخدمية وتصاريح مزاولة الحرف داخل المنطقة .
- ب - إصدار قرارات تقسيم الأراضي وتراخيص الهدم والبناء .
- ج - إصدار التراخيص البيئية والسلامة والصحة المهنية .
- د - إصدار التراخيص الخاصة بإنشاء وإدارة المرافق العامة والبنية الأساسية .

هـ - تأسيس الشركات وإصدار الموافقات على تأسيس الشركات والمنشآت والفرع وقيدها بالسجل التجاري .

و - إصدار تراخيص إنشاء المدارس والمعاهد ودور الحضانه والمستشفيات والمراكز العلمية والبحشية والطبية والثقافية والنوادي وغيرها .

وقد تضمن القانون الأحكام الخاصة بتأسيس شركة التنمية الرئيسية والترخيص لها بتنفيذ وإدارة البنية الأساسية والداخلية للمنطقة والترويج للمنطقة والعمل على جذب المستثمرين إليها ..

كما حدد القانون النظم الخاصة بالمنطقة ومنها نظام خاص للإدارة الجمركية ودائرة جمركية عن طريق دائرة جمركية خاصة تنشأ بقرار من وزير المالية وكذلك نظام خاص للإدارة الضريبية يصدره قرار من مجلس إدارة الهيئة .

كما تضمن القانون المزايا والإعفاءات والضمانات وإنشاء مركز تسوية المنازعات يختص بتسوية المنازعات المحدد بالقانون عن طريق التوفيق .

وهذا التنظيم الذي وضعه المشرع للمناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة يجعل هذه المناطق مناطق جذب اقتصادي ويحفز المستثمرين على الاستثمار في هذه المناطق لخصوصية النظم المطبقة بها والتيسيرات والمزايا والإعفاءات والضمانات .

ويرجع التفضيل بالإعلام للجهات التابعة لسيادتك والمتصلة بها عن مزايا المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة جذبا للاستثمار في هذه المناطق .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة ٢٠٠٥/٣/١٦ والتي جاء بها أن المشرع في قانون الخدمة العسكرية الزم جهة الإدارة بالاحتفاظ للعامل بوظيفته أثناء فترة تجنيده سواء أكان معينا على وظيفة دائمة أو بعقد مؤقت فإذا كان معينا بصفة دائمة على وظيفة دائمة احتفظ للمعين بوظيفته حتى انتهاء مدة تجنيده وإذا كان معينا بصفة مؤقتة على وظيفة مؤقتة أو بعقد مدة المحددة فيحتفظ له بوظيفته طوال مدة تجنيده وحتى انتهاء مدة تعاقده أيهما أقرب ما لم يقرر الجهة الإدارية تجديد العقد .

وحيث أن انتهاء مدة تجنيده المؤقت أثناء مدة العقد يعود لاستلام عمله بالوظيفة المؤقتة وبدات الصفة أما إذا انتهت مدة العقد قبل انتهاء مدة التجنيد فلا يجوز الاحتفاظ له بعد انتهاء عقده بوظيفته .

وللجهة الإدارية في هذه الحالة تجديد التعاقب مع العامل المؤقت المجدد وفقا للاحتياجات الفعلية وحتى انتهاء مدة تجنيده ويحتفظ له في هذه الحالة بوظيفته وحتى لا يضار العامل المؤقت المجدد بسبب تجنيده .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري

رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩

بشأن اختصاصات المناطق الاقتصادية

ذات الطبيعة الخاصة والهيئات القائمة عليها

انطلاقا من مبدأ الترويج للمناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة باعتبارها أحد المقومات الرئيسية لتنمية الاقتصاد القومي .

فإنه كان من اللازم التنويه لكافة الوزارات والهيئات العامة والقومية والأفراد المستثمرين والجمعيات الأهلية والمتعاملين في المجالات الاقتصادية للإعلام عن هذه المناطق وتحديد اختصاصاتها .

وفي هذا الشأن فإنه قد صدر القانون رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة

والمنشور بالجريدة الرسمية العدد ٢٢ مكررا في ٢٠٠٢/١/٢٥ وعرف المنطقة الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة بأنها

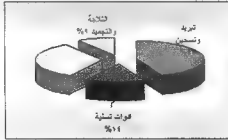
المنطقة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية كما عرف الهيئة بأنها الهيئة المنوط بها إقامة المنطقة وتنميتها ولرئيس الجمهورية بقرار منه إنشاء هيئة لكل منطقة أو مناطق اقتصادية تكون لها الشخصية الاعتبارية العامة تتبع

رئيس مجلس الوزراء وتسمى باسم المنطقة أو باسم أحدها وتختص هذه الهيئة دون غيرها بتنفيذ أحكام هذا القانون ويكون مركزها في المقر الذي تتخذه المنطقة .

وقد صدر تنفيذا لذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية بمنطقة شمال غرب خليج السويس، وتكون لها شخصية الاعتبارية ويكون مقرها بمحافظة السويس وتتبع رئيس

دعوة لترشيد الطاقة

فيم تنفق أموالك داخل بيتك ؟؟



نعرف على نغيب إستهلاكك للطاقة فى منزلك ، فالنسبة العظمى نتجه إلى التبريد أو التسخين ، والإضاءة والمطبخ ، وتتضاعف هذه النسبة إذا أمهلت أو أسرفت فيها ، فطوبك توفير إستهلاك الطاقة الكهربائيه (وبنفس نغيب نفورته فمهربه) مع كامل الإستفادة بالطاقة المستهلكة فى جميع الإستخدامات المختلفه فى بيتك .

كيف نترشد إستهلاك الطاقة ؟؟

التكييف والتدفئة

- ✓ الإستفادة بالتدفئة الطبيعية قدر الامكان صيفاً ، أو إستخدام أشعة الشمس فى التدفئة نهاراً .
- ✓ الإستخدام الأمثل لأجهزة التكييف بضبط حرارة الهواء المكيف عند 24 درجة مئوية (الدرجة المثلى لمعيشة الانسان) .
- ✓ اقل التكييف قبل مغادرة المكان .
- ✓ قلل تسريب هواء المكيف الى خارج الغرف .
- ✓ تركيب ستائر عاكسة على مساحات الشوايك المواجهة للشمس .
- ✓ تركيب شوايك اضافية خارج النافذة المعايه (زجاج مزدوج) .

التسخين

- ✓ شغل سخان المياه الكهربائى قبل الإستعمال بحوالى نصف ساعة ، مع ضبط ترموستات حرارة التسخين (اسفل السخان) من 50 الى 60 درجة مئوية ، فحين الحرارة المرتفعه تقلل عمر السخان .
- ✓ اذا جالك الفرصة فلا تتردد فى تغيير سخان المياه الكهربائى بسخان يعمل بالغاز ، فالطاقة البديله أرخص كثيراً .
- ✓ اذا كنت من سكان الفيلات والمنزل الرفيحه (أو سكان الدورين الاخيرين) ايفاد بتركيب سخان شمسي ، حيث الطاقة المتجدده بدون فتره .



الإضاءة : لقد اتبع الله طريقاً بالإضاءة الطبيعية

- ✓ ويمكن ترشيد استهلاك الطاقة بطرق مألوفة : تنظيف المبات والعواكس وزجاج الشبك والظف بصورة دورية .
- ✓ يفضل ان تكون دهانات الحوائط والأسقف فاتحة الالوان .
- ✓ تغيير نظام المبات المعاييه الى لمبات فلورسنت أو تركيب " اللمبة الموفرة للكهرياء " على نلن دول اللمبة المعاييه .
- ✓ خفض مستوى الإضاءة فى الغرف مع اسخدام إضاءة مركزه عند اللزوم .
- ✓ اطفاء المبات فى الحجرات التى تستعملها عند الخروج منها .
- ✓ مراعاة عدم تشغيل (غسالة الملابس والاطباق والسخان والمكواه) فى فترة نرودة استهلاك الكهرياء ، ومواعيدها كالآتى :
أ . صيفاً : من الساعة ٧ الى ١١ مساء
ب . شتاءً : من الساعة ٥ الى ٩ مساء

كما يسر شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء

ان تعلن فتح منافذ فى جميع فروع الشركه لبيع

[اللمبات الموفرة للطاقة ، الكوابح الالكترونيه]

* مميزات المبات الموفرة للطاقة :

- ✓ قدرة اللمبة الموفرة للطاقة ٢٠ وات ، تعطى نفس شدة الإضاءة لللمبة المتوهجة قدرة ١٠٠ وات .
- ✓ (خفض الاستهلاك الشهري للإجرة بمقدار ٨٠ ٪ من الطاقة المستهلكة)
- ✓ عمر اللمبة لا يقل عن سنتين والضمان لمدة ١٨ شهر ، ويتم استبدال المبات التالفة فوراً بدون مقابل .
- ✓ يتم تركيب اللمبة الموفرة للطاقة على النوايه المعاييه دون اى إضافات .
- ✓ درجة حرارة الوسط المحيط باللمبة الموفرة للطاقة أقل بكثير من المبات المتوهجه ، حيث لا تسبب إبعثات حرارية .
- ✓ سعر بيع اللمبة ١٢ جنيه (١٠ ٪ مقدم ، والباقي على ١٨ قسط شهري] .

* خدمة إضافية :

- ✓ تقوم الشركه بتغيير كوابح إلكترونيه لاستبدالها بالكوابح الكهرومغناطيسيه المستعمده فى كشافات المبات الفلورسنت بدون تغيير المبات ، لتوفير الطاقة بنسبه ٤ ٪ .

بمقرها فى الدواوين العامه . شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء

وضعنا نصب أعيننا حقوق المساهمين والعاملين قبل إقرار عملية الدمج



رئيس الشركة القابضة للأدوية

لا يتعدى ٢٪ حيث إن لكل منهما مميزات خاصة بها لو جمعت في كيان واحد فإنه يكون مهيا ليصبح ثاني أكبر كيان في مصر شركة القاهرة للأدوية تتمتع بوجود تشكيلة بيعية product متميزة وفرص تصديرية عالية إما الشركة mix العربية فإنه لديها منتجات لها حصة سوقية وريحية عالية في السوق المصري وقد قال سيادت إننا ننافس أكبر شركات أدوية في العالم ولها مصانع موجودة في بلندا وننافس أيضاً سوق عربي مشترك وقطاع استثماري كبير كما ننافس أيضاً شركات القطاع الخاص وفي ظل وجود هذه المنافسة الشرسة إذا لم نستطيع مواجهة هذه المنافسة سوف نكون في موقف صعب جداً ونحن نرحب بالاستثمار في بلندا ولكن ليس على

حساب إنتاجنا.

وقد أخذت الشركة في عمل منتجات مشبهة لإنتاجنا وهذه الشركات تقلل من فرص شركاتنا وفي ظل الأزمة المالية العالمية سنصبح نحن شركات إضافية.

نبذة عن الشركة القابضة للأدوية

الشركة القابضة للأدوية احدي شركات قطاع الأعمال العام طبقاً للقانون ٢٠٠٣ لسنة ١٩٩١ وهي تعمل من خلال استثمار أموالها في الشركات التابعة لها في إنتاج الأدوية والمستحضرات الصيدلانية وفقاً لطلبات الصناعة الجيدة والموصفات العالمية لتوفير الدواء الآمن والفعال بأسعار مناسبة للمواطن المصري وبصفة خاصة من محدودي الدخل

تتلك تبعية ثمانية شركات إنتاجية هي (سيد - مصر - النيل - مفيض - العربية - القاهرة - النصر - إسكندرية) وشركة توزيع تعد من أكبر شركات تسويق وتوزيع كافة إشكال الأدوية والمستحضرات الصيدلانية في مصر هي الشركة المصرية لتجارة الأدوية التي تملك قروما ومصيدليات تنتشر على مستوى جميع المحافظات ويبلغ حجم نشاطها السنوي نحو ما يزيد على ثلاثة مليارات جنيه مصري .

ويديم نشاط الشركة القابضة للأدوية أنها تتبعها واحدة من كبرى شركات استيراد الخامات ومستلزمات الإنتاج والآلات والمعدات والتجهيزات الطبية والصيدلانية في مصر التي تتجاوز نشاطها السنوي نحو المليار جنيه وهي شركة الجمهورية للأدوية . فضلاً عن شركة تعمل على إنتاج وتوفير المستلزمات المرتبطة بصناعة الدواء هي شركة العبوات والمستلزمات الطبية .

في مؤتمر صحفي كبير على مستوى جميع الصحف المصرية وعدد من المسؤولين بالشركة القابضة للأدوية وممثلاً العمال . تحدث الدكتور مجدى حسن رئيس الشركة القابضة للأدوية والمستلزمات الطبية أنه تم إقرار خطة عمل جديدة لتطوير وتحديث الشركة القابضة لإنتاج الدواء خلال ثلاث سنوات بتكلفة تبلغ حوالى مليار جنيه على ألا تتحمل الدولة أى أعباء مالية لهذا التطوير وتقوم كل شركة بتمويل الجزء الخاص بها ذاتياً.

وقد أوضح سيادته خطوات هذه الخطة في بعض النقاط التالية.

أولاً - تطوير فكر العامل على استيعاب التطوير في كيفية معرفته.

بالمكنية التي يعمل عليها وأخذ تدريبات مكثفة وأيضاً تطوير المصانع وخطوط الإنتاج.

وقد قال سيادته أنه اجتمع برؤساء الشركات وتكلم معهم في أسلوب التطوير والتحديث وتطبيق الاشتراطات والمعايير العالمية وربط جميع الشركات بشبكة واحدة من الحاسب الآلى وإنشاء مكاتب علمية متخصصة على أعلى مستوى وفتح أسواق تصديرية جديدة.

لا مساس بافازيا التي سيحصل عليها العاملون بالشركتين

وأضاف الدكتور مجدى حسن أنه من المنتظر دمج الشركتين القاهرة للأدوية والعربية للأدوية في شركة واحدة وأكد سيادته على حقوق العاملين والمساهمين بعد عملية الدمج والحفاظ على المزايا التي يحصلون عليها على الأخذ بالمميزات والافضل لدى أى من الشركتين وحفاظاً على حقوق المساهمين بالشركتين تم اتخاذ الإجراءات المتبعة لتحديد القيمة العادلة للسهم للشركة الجديدة وقد أعلن سيادته على إنشاء مصنع جديد مساحته حوالى خمسة آلاف متر مربع سيكون من ثاني أكبر مصنع في جمهورية مصر العربية وسوف يقوم عهلى تصميم أكبر بيوت الخبرة في هذا المجال وبعد عرض الرسومات سوف يقوم المقاولون التي يسند العمل إليهم بتنفيذ على اكمل وجه.

الصنع الجديد سيكون الأول من نوعه في مصر وسيكون نوا لتصدير الدواء المصري للسوق الأوروبية المشتركة وقد أظهرت الدراسات إن التداخل بين أصناف الشركتين



جهاز تنظيم مياه الشرب والصرف الصحي

وحماية المستهلك

Egyptian Water & Wastewater Regulatory Agency

أنشئ الجهاز بموجب قرار السيد رئيس الجمهورية رقم 136/ 2004 ويهدف الجهاز إلى تنظيم ومتابعة ومراقبة كل ما يتعلق بأنشطة مياه الشرب والصرف الصحي على مستوى الجمهورية، سواء التي تباشرها مشروعات حكومية أو المشروعات التي تمنحها الدولة امتياز العمل في هذا المجال طبقاً للقوانين أو وحدات مياه الشرب والصرف الصحي التي تشنها المشروعات الخاصة ، على نحو يمكن ويشجع هذه المشروعات من تحقيق أعلى مستوي من الأداء بما يضمن استمرارية الخدمة بالجودة والكفاءة المطلوبة ، ويقدم الخدمة للمستهلك بصورة مرضية ويتأسس الأسعار

رسالة الجهاز

"التأكد من توافر خدمات مياه الشرب والصرف الصحي بأعلى جودة وسعر مناسب يتوافق مع سياسة الدولة للقطاع في هذا الشأن والالتزام بحماية البيئة والصحة العامة"

رؤية الجهاز

"تنظيم قطاع مياه الشرب والصرف الصحي بهدف الارتقاء بمستوى الخدمات من خلال تحقيق التوازن بين مصالح جميع الأطراف في إطار من الالتزام بالمبادئ الرئيسية المتمثلة في الشفافية وإرساء قواعد المنافسة وحماية حقوق المستهلكين"

قرار تنفيذي لمجلس إدارة الجهاز بتأهيل المعامل المركزية لشركات مياه الشرب والصرف الصحي

أقر مجلس إدارة الجهاز في اجتماعه المنعقد بتاريخ 25/ 11/ 2008 برئاسة السيد المهندس أحمد المغربي وزير الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية ورئيس مجلس إدارة جهاز تنظيم مياه الشرب والصرف الصحي وحماية المستهلك أول قرار تنفيذي بخصوص تأهيل معامل مياه الشرب للحصول على الاعتماد من المجلس الوطني للاعتماد. ولص القرار بإلحاح في تأهيل المعامل المركزية بالمحافظات كمرحلة أولى وذلك في خلال 18 شهراً. وجداً بالذكر أن المجلس الوطني للاعتماد (إيجاك) يقوم حالياً بمنح الاعتماد للمعامل طبقاً لمتطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO17025). وقد قام الجهاز بمخاطبة شركات مياه الشرب والصرف الصحي للبدء في إجراءات الاعتماد طبقاً لما جاء بقرار المشار إليه.



أولويات عمل الجهاز للحفاظ على جودة المياه

إن جهاز تنظيم مياه الشرب والصرف الصحي وحماية المستهلك يضع جودة مياه الشرب على قائمة أولوياته إيماناً منه بأنه حق أساسي للمستهلك. ففي خلال السنة الأولى لعمل الجهاز والتي بدأت في يناير 2007 تركّزت أغلب أنشطة الجهاز على الاهتمام بهذا الموضوع ويؤكد أن الجهاز يتعامل مع مفهوم الجودة من خلال ثلاثة محاور أساسية: المحور الأول يتعلق بجمع عينات عشوائية من موقع إنتاج المياه وشبكات التوزيع ثم القيام بتحليل هذه العينات ومقارنتها بنتائج وزارة الصحة والشركة المنتجة ذاتها. المحور الثاني يتمثل في إعداد قائمة استبيان يمر بها العاملون بالجهاز على محطات مياه الشرب للتحقق من مطابقة المعامل للكود المصري كما يتم التحقق من طرق أخذ وتحليل العينات ومدى مطابقتها للمواصفات المصرية كأساس مرجعي للمواصفات. المحور الثالث يتعلق بإعداد قاعدة بيانات تاريخية لتتبع تحاليل المياه من خلال التعاون مع الشركات بإرسال التحاليل كل ثلاثة شهور.



خطة عمل الجهاز خلال العام المالي 2008/ 2009

- تتكون خطة عمل الجهاز خلال العام المالي 2008/ 2009 من خمسة محاور رئيسية.
- المحور الأول: التأكد من جودة مياه الشرب.
 - المحور الثاني: وضع خطة الإلتزام المالي وتحديد النفقات في الشبكات
 - المحور الثالث: رصد كفاءة إدارات خدمة المستهلك بالشركات ومتابعة شكاوي المستهلكين
 - المحور الرابع: دراسة تحليل التكاليف لشركات مياه الشرب والصرف الصحي.
 - المحور الخامس: دور البحوث والدراسات.

توثيق إلكترونى لإبداعات سمبوزيوم أسوان الدولى لفن النحت

عمل بطاقة خاصة به تحفظ على الكمبيوتر مما يسهل من عملية توفير المعلومات عن هذه الأعمال وتقديمها للمهتمين والباحثين فى أى وقت ، وكذلك تم وضع بطاقات ملصقة بكل عمل لتحديد صاحبه وتاريخ إنجازه للعمل وجنسية الفنان.

قال الجندى أن المشروع يتضمن أيضاً عمل فيلم تسجيلى بالصوت والصورة عن السمبوزيوم عبر دوراته المختلفة والفنانين المشاركين فيه.

من ناحية أخرى بدأت محافظة أسوان اتخاذ الإجراءات التنفيذية لإعداد وتجهيز موقع المتحف المفتوح الذى تقيمه وزارة الثقافة على مساحة ٣٣ فداناً لعرض إبداعات السمبوزيوم وفى مقدمتها رصف وتجهيد وإثارة الطريق المؤدى إلى المتحف وكذلك إصاغة المتحف تهيئة لوضعه على أجندة مصر السياحية.

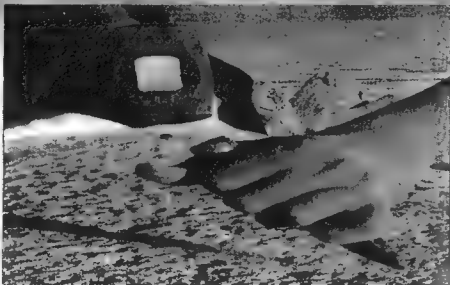


د. حسين الجندى
مدير صندوق التنمية الثقافية

وافق الفنان فاروق حسنى وزير الثقافة على تنفيذ مشروع متكامل لتسجيل وتوثيق الأعمال الفنية التى أبدعها فنانون سمبوزيوم أسوان الدولى لفن النحت على مدى ١٤ عاماً من أجل الحفاظ على هذه الأعمال وحماية حقوق الفنانين الذين أبدعوا هذه الأعمال.

صرح د. حسين الجندى مدير صندوق التنمية الثقافية بأن المشروع بدأ بالفعل من خلال عمل توثيق إلكترونى لكافة الأعمال التى أبدعها الفنانون طوال دورات السمبوزيوم منذ انطلاقه قبل ١٤ عاماً والتى تبلغ حوالى ١٥٠ عملاً أبدعها ١٦٤ فناناً مصرياً ودولياً شاركوا فى المهرجان حتى الآن.

أوضح د. حسين الجندى أن المشروع يتضمن توثيق وتسجيل كافة الأعمال وبياناتها والصور التى أبدعها وكذلك تاريخ كل عمل ومواقعها بحيث يكون لكل



14th

سمبوزيوم أسوان الدولى للنحت

Aswan International
Sculpture Symposium

18 JANUARY.7 MARCH 2009



مكتبة الإسكندرية ..

حدا الصرح الوطنى المعلق تم تشييده باستخدام .. ((اسمنت الطوبية))

الشركة القومية للأسمنت

امان الله

سألوكم عنوان شخصيتكم!

إعداد: جمال سيد عبد الهال

وطبيعي، ولاتقاطع محدثك بحديثك حتى وإن كان لديك توضيح أو اعتراض سالم يتوجه لك باستيضاح أو سؤال، ولا تكثر من كنت لا بد فاعلاً فحاول أن يكون ذلك بطريقة لطيفة ولينة، وحاول أن يكون الحديث في نفس المجال الذي حدثك به، ولا تبادر في فتح مجال جديد للحديث حتى تعرف توجهات من تجالس، فقد تحدث بما لا يناسبه أو يمسّه، وإن كان لا بد من أن تبدأ أنت الحديث حاول انتقاء الموضوع الشيق، ولا تحصر على التحدث فيما لا يصدق حتى وإن كان ذلك حقيقياً وحدث بالفعل، ولا تحصر على الإسهاب بحديثك، واعط من يجالسك الفرصة في أن يشارك، والبتعد عن الغيبة والنميمة وكثرة الانتقادات.

إن كان لقائك كسماً هو الأول فلا تتحدث كثيراً عن نفسك حتى لا تبدو في نظره رخيصاً، ولا تتكلف ما ليس فيك، وعليك أن تتحدث بكلمات مفهومة، وأنت تركز أفكارك حتى تبدو أكثر ثقة بنفسك، والا تكثر من الحديث عن عملك وحديثك الخاصة فسيبدو قرداراً ليست لديك أي خصوصية، وابحث عن مجالات الحديث العامة المشتركة.

وحتى وإن كانت لقاءاتك معه كثيرة هناك أمور خاصة لا يليق بك الحديث منها في حيالك الخاصة، ولا تسأل عليك في أموره الخاصة، وإن حاول هو الحديث عنها حاول أنت أن تبتسم في حديثك عن الخوض فيها حتى وإن كانت هناك مناسبة للمشاركة.

رابعاً، حقوق الصحية،

نصل الآن إلى المرحلة الثانية من حسن التعامل بعد أن تخطينا مرحلة التعارف، لتعرف حقوق وحدود الآخرين ولا تتعدى عليها، فمن السهل علينا أن نكسب حب الناس ولكن المحافظة على هذا الرصيد هو الصعب.

إن من أهم حقوق رفاقك عليك المحافظة على مبادئك وبينهم، وإن تحفظ لهم العود والاحترام، وأن لا تبعد عن الخراج التقيل والكلام الجارح والأدب والتعذيب مظلونين ما جميع الناس حتى الأقارب منك مهما بلغت درجة العلاقة والقرب، فمن يزعم الحب لا يجني إلا الحب، ولتعلم أن الناس كرامة لا يعكسون إلا ما يقع أمامهم.

تصادف أحياناً في حياتنا أناس يملكون علينا عواطفنا، يستمعون بمشغلات عذابة توشق هينين يخاطبون، وكل منا يتمنى أن يمتلك مثل هذه الشخصيات، وبإلحاح هناك مقومات أساسية لتلك الشخصيات.

أولاً - المظهر،

لأن الشكل أول ما يجذب العين ويكون بمثابة تذكرة المرور إلى القلوب كان لابد أن نخضع في أول أولياتنا... وإن توليه القدر الكافي من الاهتمام، وبطبيعة الحال أنا أعني هنا الخلقة طيب بمقورتنا تغييرها، لكن أقصد الأنافة وحسن الهندام، والاهتمام بالنظافة الشخصية كالظافر والعناية بالشكل، والحرص على وضع عطر هاديء وجميل لأن أغلب العطور الفواحة تسبب الصداع وتثير عند البعض الحساسية وبالتالي يشعر من تجالسهم بالضيق، إضافة إلى العطور الفواحة - فضلاً عما ذكر - لا تصلح للمجالس والأماكن المغلقة.

وعلياً أن نذكر أنه ليس شرطاً أن يرتدي أحداً أعلى اللباس ويفتح الثمن العطور بأن يحقق هذه الغاية، لكن يتم ذلك من خلال الاهتمام بالتنسيق بين ألوانها حتى وإن النسب بالطبيعة.

حاول أن تبدو ميسماً هاشاً بأشاً، فالإتسامة تعرف طريقها إلى القلب، ولاتعارض أبداً مع الوقار، على العكس تماماً من الضحك.

ثانياً - آداب الجلوس

عندما تجلس مع أحد حاول بقدر الإمكان أن توليه كل اهتمامك ولا تشغال بالنظر إلى الأرض، ولا تحصر على الالتصاق به، فقد يكون معك ما يخرجه منك، وقلل من الحركة والالتفات فهي دليل الحق، وانتبه لكل حركاتك لأنك قد تغفل وتقوم ببعض العادات السيئة، حاول أن تجعل كل تفكيرك في حديث من يقابلك فقد يصادك عن نقطة ولا تستطيع الإجابة عنها فيأخذ ذلك على أنه حديثه ممل ولا يروق لك.

عند الزيارة حاول بقدر الإمكان أن تكون خفيفاً، ولا تطيل البقاء خاصة إن كنت أنت الزائر الوحيد أو الغريب في مجتمع عائلي أو متجانس، وعليك أن تختار الأوقات المناسبة للزيارة، وأن تكون قادر الإمكان بدعوة، وحتى ولو رأيت استحسانه لجالستك لا تكثر من زيارته إلا إن دعاك حتى لا تبدو شخصاً مزعجاً مملأ ينم على أنه تعرف إليك، كما يجب عليك ألا تجلس إلا في المكان الذي يختاره لك.

حاول عدم استخدام هاتفك المحمول بإجراء اتصالك أثناء اجتماعكم، ولا تستخدمه إلا للضرورة أو للرد على اتصال بهوء وصوت منخفض وإن يكون الرد بشكل مقتضب، ولا تمد يدك لتستخدم هاتفه إلا للضرورة وبعد استئذان.

لا تقاطعه لتستأذن بالانصراف أثناء تحدثه معك، وإذا استأذنت لا تتحدث بأي شيء سوى الإطراء لجميل ضيافته لك، وعليك ألا تتحدث أمامه عن أحد بما يكره، ولا تظهر أخطاه أو هفواته أمام أحد فهذا سيضعف انطباعاً عنك بأنك غير جدير بأن يدعوك إلى منزله.

إن حدث ودعرك للطعام حاول بقدر الإمكان الاعتذار، وإن حضر لا تكثر من الأكل حتى وإن كنت جائعاً، ولا تأكل بسرعة، ولا تتحدث ويفمك طعام، وإن قدم لك القهوة أو الشاي احرص ألا تشرب إلا بعد أن يشرب هو من كونه فقد يكون فيه مأكوره فيقع في حرج شديد.

حاول بقدر الإمكان عدم النظر لهيئة المجلس وإثائه بحضوره، وابتعد عن الفصول بقرعة ما حولك من صحف ومجلات وأوراق، ولا تمد يدك لأي شيء مما تقع عليه عينك فهذه صفات ذميمة.

حاول أن تكون مستعداً في جلوسك، فبعض أوضاع الجلوس تضر عن سوء الأدب، ولا تمد رجلتك في حضرتك، ولا تضع رجلاً على رجل.

عند بداية الحضور لا تسأله عن الدخول، وعند الانصراف لا تخرج قبله لتمنحه الفرصة في أن يصلح من شأن مكان موروكة.

عود نفسك على السيطرة على تصرفاتك والابتعاد عن العادات السيئة كالعبث في الأستان والأذنين والأظافر والأفـهـي أعمال منفرة تثير الازمئزاز والاستفداز، وحاول ألا تظهر التناوب وإن لم تستطع أبق فمك مغلقاً أو سده بيدته فالتناوب صفة مذمومة شرعاً وعرفاً، وفتح الفم فيها يعبر عن قلة الذوق والأدب.

ثالثاً - آداب الحديث،

حاول أن تكون منصتاً ومستمعاً أكثر من أن تكون مستنداً، وفكر جيداً في صفة كلامك قبل أن تنطق به، وانتق مسرداتك بشكل جيد، ولا تتحدث فيما لاتفقه به، ولا ما لا يتوافر لديك معلومات كافية عنه، ولا ترفع صوتك، ولكن تحدث بشكل هاديء

كلمات من قلب العاملين

الدكتور رئيس الجهاز ... يسعدني أن أنقل لسيادتكم هذه الكلمات البسيطة التي تعرب عما يجيش في قلوب جميع العاملين بالجهاز متمنين لسيادتكم دوام التوفيق.

سموت بالجهاز مكانة بين الجهات في رفعة ومهارة هيأت منه زعامات إدارية موكبا للحكومة الالكترونية فزنا بالأيزو بجدارة وأصبح مكاننا في الصدارة اليوم فرح وعميد الكل فرحان بالتجديد اليوم يحلو لنا التسهيل بنهني رئيسنا الجليل نجم تلالاً في بريق ولعبان من الشورى لمهندس طيران ابن المنوهمية طليق العنان يشار إليه بفيربان أنا مش هاتكلم من سيرتك لفناك عن أي بيبيسان هنيئاً للجهاز برناستك قائد مسيرة الأمن والأمان قادت الجهاز بقدرة وكفاءة فجعلته صرح سامع البنين سلوكوا طريقاً قد رسمت حدوده رسم الخبير الصادق الوجدان قادت السفينة لشرائعها موجها فكننت لها كامهر الريان كنت في الإدارة خير قائد وفي التنظيم أيدعت كالقنان وفي القانون خير مرشد وفي الافتاء بالحجم والبرهان خلقت جوا من الوفاء مسترابطا في نور الانجيل والقمران في العلم والإيمان أنت رائد يا صفوت الدكتور والاكساز فكم شجعت في الجهاز متميزا وكم عطفت على القلبان كنت للضعيف مشهدا مشاركا في الفرح والأشجان الله ندعو أن تراك موفقا فهو القدير الخالق المنان الكل يهتفوا إليك مهتفا متمنين لك طول الزمان وكل عام وسيادتكم بخير

مع خالص تحياتي رئيس الإدارة المركزية لشئون المديرات
للى جرجس ميخائيل

حاول أن تبعد عن الأثنية وحب الذات، فهي تجعلك متبذواً تتجنبك الآخرون، وحتى وإن ابتليت بها حاول أن تتخلص منها بالتدريج، والأمراً قد يبدو صعباً لكنه ليس مستحيلاً ودرّب نفسك على ضبط أعصابك والابتعاد عن الغضب، فاحلم مصدر سعادة لك لأنه يقربك من الناس في الدنيا ومن الله في الآخرة.

لا تكون لواماً، ولا متبرماً كثير الحجج، ولا مستكبراً ولا يخيل أن أخطأت فبادر بالاعتذار وتعامل مع الآخرين بصراحة ووضوح متمسكاً باللطيف واللين فيها ومتعبداً عن الوقاحة وقلة الذوق، وعليك بالحياء والتواضع فإنهما من سمات الأنبياء، وحاول أن تبعد عن نقل الأخبار السيئة حتى لا يربط الناس بينك وبينهما، وتذكر أنه ليس كل ما يعلم يقال.

حاول أن تبدو متعاوناً مع الناس عندما يطلب منك المساعدة، ولا تجرح أحداً في قضاء حاجتك، واحرص على استغلال المناسبات السعيدة في التهنية، ولا تنس المواساة في الأحداث المؤلمة، فحسب هاتين الحالتين ترسخ الأفعال والمواقف في الأذهان.

اختر الأوقات المناسبة دائماً لطلب حاجتك، وإن حدث وصادفك حاجة عند أحد وكان الوقت غير مناسب فغض النظر عن طلبها فإن تقديماخيراً لك من أن تفقد معها علاقتك بأحد.

إذا كنت واقعاً أو جالساً مع مجموعة وأردت الانصراف فاستأن ولا تتصرف فجأة حتى وإن لم يكونوا يتحدثون معك، وإذا توقفت عند بائع الصحف وشدك عنوان في أحدها فلا لتقطعها لتقرأ، بل خذها وادفع ثمنها ثم اقرأها بعيداً، وإذا جلست إلى جوار أحد اقرأ كتاباً أو مجلة أو صحيفة فلا تسترق النظر إليها لتقرأ هذه السلوكيات غير مقبولة في كل المجتمعات.

إذا هانت أحد معارفك فلا تحطيل الحديث معه وإسأله عما إذا كان مشغولاً، وإذا هانتك أوجز في كلامك ولا تتحدث معه في أمور بطول شرحها فقد يكون مشغولاً ويخجل أن يعتذر منك وحاول أن تجعل أمر إنهاء الحادثة في يده دائماً.

أيها الكرام... إنني لأعلم يقيناً أنكم تحملون القدر الكبير من الصفات الجميلة لكن ليس بمشكور أحدنا أن يكتفي من الفضل، وإعلم أيضاً أن أغلب ما أنبت على ذكره سابقاً هو من الصعوبة بمكان، لكن لا توجد سعادة بلا تعب، ولا يوجد نجاح بلا جهد، فحسب حب الناس محضوف بالمصائب وتنضع في اعتبارنا أنه ليس شرطاً أن نطبق جميع الصفات الجليلة، لكن لنأخذ منها ما نستطيع، وكلما رغبتنا في الاستزادة وزيادة الرصيد ضاعفنا العمل، ونجعل التطبيق على مراحل، إن محبة الناس لكم نعمة

اشترى كل اللى نفسك فيه من أى مكان فى العالم.

بطاقات الإئتمان



بطاقات إئتمان البنك الأهلي المصري تخدمك
في أي مكان في العالم من خلال ٢٦ مليون تاجر
و ٢ مليون ماكينة صرف آلي وتحقق لك السهولة
والسرعة في تعاملات الشراء بأطول فترة سماح
وأقل عائد مدين.

19623
www.nbe.com.eg

لمزيد من المعلومات توجه إلى أقرب فرع


البنك الأهلي المصري
الأقرب إليك



بنك فيصل الإسلامي المصري

رائد العمل المصرفي الإسلامي

٢٠٠٩



في يناير ٢٠٠٩ م
تم افتتاح فرع مصرفى كامل بالإسكندرية

٢٠٠٨



في ديسمبر ٢٠٠٨ م
تم افتتاح فرع ٦ أكتوبر

معكم فى كل مكان لنقدم كافة الخدمات المصرفية
والتمويلية وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية السمحاء

www.faisalbank.com.eg



باقعة رخاء من المصرف المتحد

كل التطور في التعاملات المصرفية طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية

- خدمة التمويل العقاري (ديار)
- الشهادة الدلالية ذات العائد الربع سنوى المتغير
- الشهادة الخماسية ذات العائد التراكمى المتغير
- شهادة الدخل الشهرى ذات العائد المتغير
- الشهادة الثلاثية ذات العائد التراكمى المتغير
- إيـثـار
- صك الإطعام
- صك الأضحية
- شهادة المليونير

المصرف المتحد
The United Bank



إنطلق معنا

١9200



الخدمات الإسلامية
على الطريق الشرعى للاستثمار